

PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI D KANTOR DPRD KABUPATEN NGANJUK

Noval Irsyad Al Habib

Mahasiswa Progam Studi S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
e-mail: novalhabib@mhs.unesa.ac.id

Bambang Suratman

Dosen Progam Studi S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
e-mail:

Abstrak

Keberhasilan dari suatu instansi yaitu ketika para pegawainya dapat menyelesaikan kinerjanya dengan baik dan tepat waktu, kinerja disini sangat dipengaruhi oleh kondisi tata ruang dan lingkungan kerja. Ketika kondisi tata ruang kantor dan lingkungan kerja baik maka pegawai akan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik begitupun sebaliknya ketika kondisinya tidak baik maka pegawai tidak bisa menyelesaikan kinerjanya dengan baik. Tujuan penelitian ini yaitu (1) Untuk menganalisis Pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Nganjuk, (2) Untuk menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Nganjuk, (3) Untuk menganalisis Pengaruh tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Nganjuk.

Teknik analisa data yang digunakan peneliti adalah teknik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu sebanyak 65 pegawai dari total populasi sebanyak 77 pegawai. Pada saat teknik pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan (1) Adanya pengaruh antara tata ruang kantor dan lingkungan kerja di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk, (2) terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk, (3) secara bersama-sama tata ruang kantor dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk.

Kata Kunci: tata ruang kantor, lingkungan kerja dan kinerja.

Abstract

The success of an agency is that when its employees can complete their performance properly and on time, the performance here is greatly influenced by the conditions of the spatial and work environment. When the conditions of office space and work environment are good, employees will be able to finish their work properly and vice versa when conditions are not good, employees cannot complete their performance properly. The purpose of this study were (1) to analyze the effect of office layout on the performance of employees at the Nganjuk District DPRD office, (2) to analyze the influence of the work environment on the performance of employees at the Nganjuk Regency DPRD office, (3) To analyze the influence of office and environmental spatial.

Data analysis techniques used by researchers are descriptive techniques with a quantitative approach. Samples used by researchers are 65 employees from a total population of 77 employees. At the time of data collection techniques researchers used questionnaires, observations, and documentation. Based on the research conducted, it can be concluded (1) There is an influence between office layout and work environment at the Nganjuk Regency DPRD Office, (2) there is an influence between the work environment on employee performance at the Nganjuk Regency DPRD Office, (3) office space and work environment affect the performance of employees at the Nganjuk Regency DPRD Office.

Keywords: Office layout, Work environment, and performan

PENDAHULUAN

Instansi merupakan suatu lembaga atau organisasi yang memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan dan juga mewujudkan kesejahteraan bagi para pegawainya. Sebuah instansi itu terdapat komponen yang memiliki tujuan untuk mewujudkan

cita-cita dari instansi tersebut, maka dari itu suatu instansi tidak bisa mewujudkan tujuan yang diharapkan tanpa adanya suatu komponen yang membantunya. Kantor pasti ada di dalam suatu lembaga baik itu pemerintahan maupun swasta. Hal itu dikarenakan kantor merupakan tempat untuk

melaksanakan segala bentuk aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai atau karyawan.

Saat melakukan pekerjaan banyak pekerjaan yang dilakukan di dalam ruangan atau di dalam kantor, maka dari itu kondisi kantor tempat bekerja harus disediakan sebaik dan nyaman mungkin untuk membantu menunjang dalam bekerja. "Kantor adalah sebuah unit organisasi yang terdiri dari tempat, personel dan operasi ketatausahaan untuk membantu pemimpin organisasi"(Asriel dkk, 2016:2).

Ketika pegawai mengerjakan pekerjaannya tidak hanya kondisi kantor saja yang harus diperhatikan oleh pihak instansi atau lembaga, adalagi yang harus diperhatikan oleh pihak instansi atau lembaga yaitu lingkungan kerja. Sedarmayanti, (2009:1), "lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana orang itu bekerja, metode kerja, dan juga pengaturan kerja yang baik sebagai individu atau kelompok."

Kinerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan demi tercapainya suatu tujuan, maka dari itu tata ruang dan lingkungan kerja harus benar-benar diperhatikan oleh suatu instansi atau lembaga agar kinerja pegawai bisa tercapai dengan baik. Menurut Harsuko (dalam Priansa, 2017:49), "kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan."

Didalam penelitiannya Rahmanto, dkk (2017) yang berjudul pengaruh tata ruang kantor dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pegawai kantor tata usaha SMK Negeri se-Kabupaten Boyolali. Dengan hasil penelitian berdasarkan perhitungan nilai uji F sebesar $111,948 > 3,07$ di nyatakan tata ruang kantor dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor tata usaha SMK Negeri sekabupaten Boyolali.

Selanjutnya penelitian oleh Sofyan (2013) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA. Responden yang digunakan yaitu sebanyak 40 karyawan. Berdasarkan hasil penelitan ini diketahui bahwa tingkat kepercayaan sebesar 95% adalah signifikan, kesimpulan yang dapat diambil yaitu H_0 ditolak bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA.

Sedangkan penelitian oleh Palupi, dkk (2014) yang berjudul "Pengaruh tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan se-kota administrative Cilacap" faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kelengkapan fasilitas dan motivasi kerja, dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor lain selain tata ruang kantor yaitu kelengkapan dan motivasi kerja

Dipilih lokasi penelitian di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk, karena melihat gedung yang digunakan kantor tersebut masih menggunakan bangunan lama dan dikatakan kurang layak digunakan sebagai gedung perkantoran, pegawai Kantor DPRD juga mengatakan kalau gedung ini kurang layak digunakan.

Berdasarkan wawancara Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pegawai bagian kepala TU yang bernama Bapak Suwarno kondisi tata ruang kantor di kantor DPRD Kabupaten Nganjuk dikatakan masih belum baik, dilihat dari penataan tempat kerja yang masih kurang tertata dengan baik, banyak buku dan kertas-kertas atau dokumen yang ditempatkan tidak pada tempatnya. ruangan yang ada juga terlalu kecil dengan jumlah staf atau pegawai yang banyak, kurangnya ruang sehingga dipaksakan untuk bergabung dan menempati ruangan seadanya. Menurut The Liang Gie (2009:195) "pegawai yang mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lembut, misalnya mencatat angka-angka kecil secara cermat atau melukis gambar-gambar yang halus, diberi tempat yang terbanyak memperoleh cahaya, ini demi untuk kesehatan matanya dan kesempurnaan hasil kerjanya". Sedangkan untuk pencahayaan yang ada di bagian TU kurang baik, hal itu tentu akan sangat mengganggu penglihatan yang bisa mengakibatkan pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kondisi lingkungan kerja di kantor DPRD Kabupaten Nganjuk juga belum baik, lingkungan kerjanya dikatakan belum baik karena kondisi lingkungan kerja kurang kondusif yang menyebabkan hubungan antar pegawai dengan pegawai kurang terjalin dengan baik, ada juga sebagian pekerja yang merokok di dalam ruangan, hal itu akan sangat mengganggu pegawai yang lainnya, ketika ada pegawai yang merokok di dalam ruang maka udara yang ada di dalam ruangan akan tercampur dengan asap rokok yang akan membuat udara di dalam kantor menjadi tercemar sehingga bisa menyebabkan pegawai cepat lelah. Menurut Sedarmayanti (2011:31), "udara disekitar dikatakan

kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.”

Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka peneliti memilih judul “Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk”.

Tujuan penelitian ini yaitu (1) Menganalisis Pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Nganjuk, (2) Menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Nganjuk, (3) Menganalisis Pengaruh tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Nganjuk.

The Liang Gie (2009:186) menyatakan bahwa “tata ruang kantor adalah penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi para pegawai”. Dan Menurut Terry (dalam Priansa, dkk, 2013), “tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan dalam penggunaan ruang secara terperinci, untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang di anggap perlu bagi pelaksanaan pekerjaan kantor yang layak.”

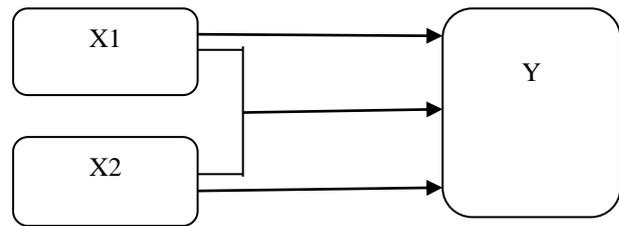
Sedarmayanti, (2009:1) menyatakan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana pegawai itu bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Georde R. Terry (dalam Budianto & Katini, 2015:103), ”lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.”

Sedarmayanti (2011:266), lingkungan kerja di bagi menjadi dua, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Amir (2015:81), “kinerja adalah konsep yang tidak berwujud dan memerlukan pendefinisian tertentu yang harus di sebutkan atributnya secara rinci, lengkap dan juga jelas”. Dan menurut Harsuko (dalam Priansa, 2017:49), “kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.”

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif

Berikut adalah rancangan penelitian



Sumber diolah peneliti (2018)

Keterangan:

1. X1 : Tata ruang kantor
2. X2 : Lingkungan kerja
3. Y : Kinerja pegawai

Menurut Sugiyono (2017:80), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai bagian sekretariat di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk, yang berjumlah 77 pegawai.

“sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2017:81). Pengambilan yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan jenis sampel *random sampling* karena dalam penelitian ini semua subjek yang mewakili populasi dianggap sama. Berdasarkan tabel *Isaac Michael* penentuan jumlah sampel dari populasi sebesar 77 dengan taraf kesalahan sebesar 5% dapat di ketahui sampel yang bisa di gunakan yaitu sebanyak 65 sampel (Sugiyono, 2017:87).

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dapat diketahui, pada variabel tata ruang kantor(X1) terdapat 10 butir soal yang nilai R hitung < R tabel (0,4438) sehingga 10 butir soal tersebut dinyatakan tidak valid, dari 10 butir item soal tersebut adalah P3,P6, P7.P9,P11, P14,P16,P20, P22 dan P25. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja(X2) terdapat 6 butir soal butir soal yang nilai R hitung < R tabel (0,4438) sehingga 6 butir soal tersebut dinyatakan tidak valid, dari 6 butir soal tersebut adalah P4, P5, P8, P9, P11, P13. Dan sedangkan pada variabel kinerja pegawai semua butir soal

dinyatakan valid, karena nilai R hitung > R tabel . (0,4438) sehingga semua butir soal tersebut pada masing-masing variabel dinyatakan valid. Pada variabel tata ruang(X1) ada 16 item soal yang valid, pada variabel lingkungan kerja(X2) ada 8 item soal yang valid , dan ada 6 item soal dari variabel Kinerja (Y) yang valid. Nilai R hitung dapat dilihat pada lampiran output SPSS pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Sedangkan R tabel dapat dilihat dari R tabel dengan N=20.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Item Soal Valid	Koefisien Alpha Cronbach's	Keputusan
Ruang Kantor(X ₁)	16	0,628	Reliabel
Lingkungan Kerja(X ₂)	8	0,874	Reliabel
Kinerja(Y)	6	0,776	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti (2018)

Pada tabel diatas, data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwasanya variabel Tata Ruang Kantor (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja (Y) nilai koefisien alpha cronbach's diatas 0,6 sehingga terbukti reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif merumuskan deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum,maksimum,rata-rata (mean), standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian. Hasil analisis deskriptif dengan menggunakan SPSS dari variabel-variabel penelitian.

Adapun hasil statistik deskriptif adalah sebagai berikut

Tabel 3. Hasil statistik deskriptif

Variabel	Mean	Std Deviation
Tata Ruang Kantor	67.000	2.27074
Lingkungan Kerja	35.7231	2.57699
Kinerja	28.9538	.94258

Sumber: data diolah peneliti (2018)

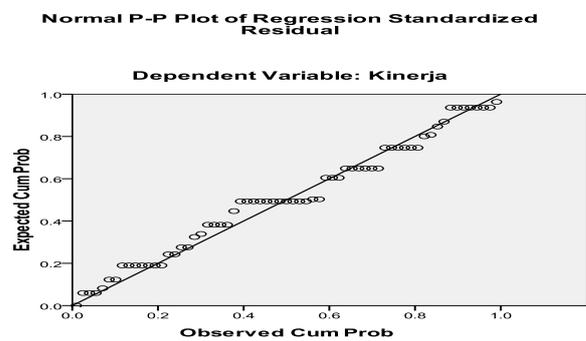
Adapun hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal Paramet ers ^{a,b}	N	65
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40950163
	Most Extreme Differences	.108
	Positive	.082
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.874
Asymp. Sig. (2-tailed)		.429

Sumber: data diolah peneliti (2018)

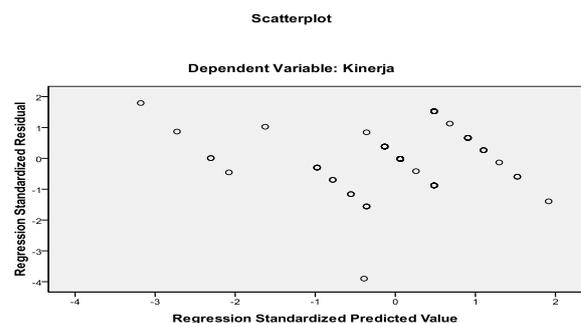
Berdasarkan tabel diketahui bahwa sig (0,429) > taraf signifikansi (0,05) sehingga H₀ diterima



Sumber: data diolah peneliti (2018)

Berdasarkan gambar diatas mengenai grafik PP-Plot dapat dilihat bahwasannya titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga menunjukkan model regresi layak dipakai dikarenakan memenuhi unsur normalitas.

Uji heterokedastisitas



Sumber: data diolah peneliti (2018)

Menurut gambar diatas mengenai grafik Scatterplot ini diketahui titik-titik terlihat menyebar secara acak dan tersebar baik diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak.

Uji multikolinieritas

Model	VIF
Tata Ruang Kantor	4.887
Lingkungan Kerja	4.887

Sumber: data diolah peneliti (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF $4,887 < 10$ dan nilai tolerance $0,205 = 20\% >$ dari 10% jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada vairabel independen

Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients(B)
Tata Ruang Kantor	,166
Lingkungan Kerja	,192

Sumber: data diolah peneliti (2018)

Diketahui bahwa setiap perubahan variabel Tata Ruang Kantor sebesar satu satuan tata ruang meningkat maka Kinerja akan meningkat sebesar sebesar 0,166 dengan catatan variabel bebas lainnya tetap, jika setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan variabel Kinerja akan meningkat sebesar sebesar 0,192 dengan catatan variabel bebas lainnya tetap.

Koefisien determinasi

Model	R Square
1	.811

Sumber: data diolah peneliti (2018)

Nilai ini menunjukkan bahwa 81,1% Kinerja (Y) dipengaruhi Tata Ruang Kantor (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) serta sisanya 18,9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Uji F

Model	Sig.
Tata ruang kantor dan lingkungan kerja	.000 ^a

Sumber: data diolah peneliti (2018)

nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil taraf signifikansi 0,05 maka bisa ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak, berarti tata ruang kantor dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji T

Model	Sig.
Tata ruang kantor	.002
Lingkungan kerja	.000

Sumber: data diolah peneliti (2018)

Nilai signifikansi tata ruang kantor sebesar 0,002 maka tata ruang kantor mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,000. Maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk

Berdasarkan analisis data uji hipotesis yang dilakukan peneliti dan angket yang telah disebarkan kepada pegawai bagian sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk diketahui bahwa tata ruang kantor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pengujian uji t besarnya $< 0,05$, yaitu nilai probability significancy untuk variable tata ruang kantor sebesar 0,002, maka H_0 ditolak sehingga tata ruang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Menurut The Liang Gie (2007: 161) "tata ruang kantor adalah penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi para pegawai". Sedangkan menurut Nuraida (2008:142), "tata ruang kantor adalah pengaturan ruangan kantor serta penyusunan alat-alat dan perabotan kantor pada luas lantai dan ruangan kantor yang tersedia untuk memberikan sarana bagi para pekerja."

Hasil penelitian ini didukung oleh Rahmanto, dkk (2017) yang berjudul pengaruh tata ruang kantor dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pegawai kantor tata usaha SMK Negeri se-Kabupaten Boyolali. Peneliti ini berasal dari

Universitas Sebelas Maret Surakarta. Dengan hasil berdasarkan perhitungan nilai uji F sebesar $111,948 > 3,07$ di nyatakan bahwa tata ruang kantor dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor tata usaha SMK Negeri sekabupaten Boyolali.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk

Berdasarkan analisis data uji hipotesis yang dilakukan peneliti dan angket yang telah disebarakan kepada pegawai bagian sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk diketahui bahwa tingkungan kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pengujian uji t besarnya $< 0,05$, yaitu nilai probability significancy untuk variable tata ruang kantor sebesar 0,000, maka H_0 ditolak sehingga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2009:1), “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana pegawai itu bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Hasil penelitian ini didukung oleh Sofyan (2013) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA. Responden yang digunakan yaitu sebanyak 40 karyawan. Peneliti ini berasal dari Universitas Malikusaleh Aceh. Berdasarkan hasil penelitan ini diketahui bahwa tingkat kepercayaan sebesar 95% adalah signifikan, kesimpulan yang dapat diambil yaitu bahwa H_0 ditolak artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk.

Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk

Berdasarkan uji koefisien determinasi didapat bahwa pengaruh variabel tata ruang kantor (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 81,1% dan kontribusi

pengaruh variabel lain sebesar 18,9%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palupi, dkk (2014) yang berjudul “Pengaruh tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan se-kota administrative Cilacap” faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kelengkapan fasilitas dan motivasi kerja, dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor lain selain tata ruang kantor yaitu kelengkapan dan motivasi kerja . Penelitian ini juga didukung oleh Sidanti, (2015) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun” terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain lingkungan kerja yaitu motivasi kerja.

Hal itu menunjukkan bahwa bukan hanya tata ruang kantor dan lingkungan kerja saja yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, melainkan masih banyak faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Menurut penelitian yang sudah dilakukan maka bisa ditarik kesimpulan:

Hasil analisis menyatakan bahwa tata ruang kantor mempengaruhi kinerja pegawai Bagian sekretariat di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk, sehingga apabila tata ruang kantor yang ada itu baik dan sudah sesuai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil analisis menyatakan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Bagian sekretariat di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk, sehingga apabila lingkungan kerja yang ada itu baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil analisis menyatakan bahwa tata ruang kantor dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Bagian sekretariat di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk sebesar 81,1% dengan nilai uji F $0,000 < 0,05$.

Saran

Saran-saran yang dikemukakan berkenaan dengan hasil penelitian ini yaitu:

(1) Variabel tata ruang kantor memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner dan juga dilihat dari permasalahan yang ada. Keefektifan jenis tata ruang kantor sebaiknya jenis tata ruang itu dibedakan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada, untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi seharusnya menggunakan jenis tata ruang tertutup, untuk kelancaran lalu lintas bisa diatasi dengan menempatkan peralatan dan perabotan kantor pada tempatnya, untuk ketepatan jumlah pegawai harus disesuaikan dengan luas ruangan yang ada sehingga ruangan tidak menjadi sempit, ventilasi udara dibuatkan sesuai dengan luas ruangan, ketika ruangan itu luas maka vtilasi yang ada juga harus banyak agar ruangan tidak lembab, untuk cahaya matahari yang masuk yang mengakibatkan silau bisa diatasi dengan menutup jendela dengan korden atau candela tidak taruh disebelah timur dan barat ,dan untuk tingkat kebisingan yang di sebabkan oleh dering telepon, suara mesin kerja, dan rekan kerja, maka dari itu kebisingan bisa diatasi dengan membeikan himbauan kepada para pegawai agar mempunyai sikap toleransi yang tinggi terhadap pegawai lain; (1) Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner dan juga dilihat dari permasalahan yang ada. Untuk penerangan yang ada diruangan pegawai merasa silau, hal itu bisa diatasi dengan menutup jendela dengan korden atau candela tidak taruh disebelah timur dan barat, suhu udara bisa diatasi dengan penggunaan AC dan ventilasi udara secara maksimal agar ruangan tidak menjadi lembap, suara bising bisa diatasi dengan membeikan himbauan kepada para pegawai agar mempunyai sikap toleransi yang tinggi terhadap pegawai lain, ruang gerak yang diperlukan bisa diatasi dengan cara penempatan pegawai didalam suatu ruangan berdasarkan luas pada suatu ruangan atau dengan memperluas ruangan yang ada, hubungan pegawai dengan pegawai yang lain bisa diatasi dengan membuat peraturan yang tegas atau dengan memberikan sanksi yang tegas kepada para pegawai yang ketahuan merokok didalam ruangan,

dengan begitu maka akan menimbulkan efek jera kepada para pegawai yang suka merokok didalam suatu ruangan; (3) Kedua variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka atasan harus memperhatikan kondisi tata ruang dan lingkungan kerja agar selalu dalam keadaan baik sehingga para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, dalam menjaga kondisi tata ruang kantor dan lingkungan kerja pegawai juga harus ikut campur dalam menjaganya. Terutama menjaga kebersihan dan juga meminimalisir kebisingan agar pegawai yang lain tidak terganggu saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Asriel, A. S. D. (2016). *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 3(1), 100–124.
- Nuraida, I. (2008). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius (IKAPI).
- Palupi, Septika Retno, R. A. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor, Kelengkapan Fasilitas, dan MOtivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Se-Kota Administrasi Cilacap. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(2).
- Priansa, Donni Juni, G. A. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Professional*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rahmanto, A. dkk. (2017). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Tata Usaha SMK Negeri se-Kabupaten Boyolali. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 1(1).
- Sedarmayanti. (2009). *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas*

Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1).

Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Jurnal Teknik Industri Malikussaleh*, 2(1).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

The Liang Gie. (2009). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.

