

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KARANG PILANG  
KOTA SURABAYA**

**Herdina Paramitha Elfrina dan Meylia Elizabeth Ranu**

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan pendidikan Ekonomi,  
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya  
*E-mail : vinaherdina1@gmail.com*

**Abstrak**

Dalam sebuah lembaga atau organisasi tentu terdapat ruang kantor dimana tempat karyawan bekerja. Ruang kantor yang baik akan memberikan manfaat antara lain arus pekerjaan akan berjalan lancar, mempermudah pengawasan, dapat mendatangkan suasana kerja akan memberikan manfaat antara lain arus pekerjaan akan berjalan lancar, mempermudah pengawasan, dapat mendatangkan suasana kerja yang menyenangkan. Sedangkan lingkungan kerja baik itu fisik maupun non fisik sangat berperan penting dalam suatu lembaga atau organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh tata ruang kantor, lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai di kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Pengumpulan data diperoleh dengan angket. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear ganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel ruang kantor dan variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya. Hal ini terlihat hasil koefisien determinasi dengan nilai adjusted R Square sebesar 37,4%, sedangkan sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : tata ruang kantor, lingkungan kerja, semangat kerja.

**Abstract**

*In an institution or organization is certainly there is office space where employees work. A good office space will get the work effectively and efficiently, with the good offices would benefit, among others, current job will go smoothly, simplify supervision, can bring about a pleasant working atmosphere. While the work environment be physical or non-physical is very instrumental in an institution or organization. This research aims to analyze the influence of the office space, the work environment and employee spirit of work in the Office District Karang Pilang Surabaya City. Type of this research is descriptive and verifikative. Sample taken in the study amounted to 50 people. The collection of data obtained with the now. The analysis of the data used in this study is double linear regression analysis. The result showed that there was significant influence between the variable variable office space and working environment of the subdistrict office employee spirit of work Karang Pilang Surabaya City. This can be seen by the value of the determination coefficient result Adjusted R Square of 37.4%, while the rest of hitting on 62.6% influenced by variable other than the variables used in this study.*

*Keyword : office space, work environment, employee spirit of work.*

## PENDAHULUAN

Setiap instansi atau organisasi semakin bersaing dalam meningkatkan mutu dan kualitas organisasi. Maka instansi atau organisasi akan terlihat unggul apabila tetap memperhatikan berbagai faktor yang mendukung jalannya suatu pekerjaan kantor dalam setiap bidang. Faktor tersebut dapat berjalan baik atau tidak tergantung dari karyawan yang bekerja. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan semangat untuk bekerja lebih rajin.

Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin (Nitisemito, 2002:160). Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, beberapa diantaranya adalah kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan, perusahaan dan lingkungan (Panggabean, 2004 : 21). Tata ruang kantor atau biasa disebut juga *layout* adalah salah satu penunjang sistem kerja yang harus diperhatikan dalam perkantoran. Di Indonesia, banyak sekali terdapat perkantoran dengan skala produktivitas besar, menengah dan kecil dengan sistem tata ruang yang sangat bervariasi. Dimana masing-masing sistem saling berhubungan dalam menunjang proses kerja. Kondisi tata ruang kantor dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja karyawan disuatu organisasi yang nantinya akan memberikan dampak tersendiri pada perusahaan tersebut.

Seperti letak tata ruang yang kurang tepat dan suasana lingkungan perkantoran yang kurang nyaman. Tata ruang kantor Kecamatan Karang Pilang seharusnya menjadi contoh bagi instansi pemerintah lainnya untuk menunjang ke

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif. Karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2003:136). Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik, artinya kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara rekan dengan rekan. Rekan dengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan. Dapat menghambat semangat kerja karyawan, suasana kerja bahkan peralatan yang kurang mendukung (Nitisemito, 2000:159).

Faktor lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja seperti rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman serta adanya fasilitas yang mendukung dalam bekerja, maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (Nitisemito, 2000:186). Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan ia mempunyai semangat kerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Dan akan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang diberikan tentunya akan dapat dilaksanakan dengan hasil kerja yang baik pula. Semangat kerja

ini akan mempengaruhi tingkat absensi, keluhan-keluhan, atau bahkan perputaran tenaga kerja, ataupun masalah-masalah vital perusahaan yang lain.

Menurut Siagian (2003:57) semangat kerja adalah “sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya *labour turn over*, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Jika mereka merasakan adanya keadilan di tempat kerja, maka mereka akan mempunyai sikap yang positif atas perilaku itu. sebaliknya jika mereka merasa mereka terima itu tidak adil maka mereka akan mempunyai sikap yang negatif (mereka merasa tidak puas dan tidak bersemangat). Menurut Tohardi (2002 : 132) “jika lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja. Yaitu dapat menumbuhkan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja”. Dari berbagai penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Menurut Nitisemito (2002:167) faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja, yaitu : 1) Upah yang rendah. 2) Lingkungan kerja yang buruk. 3) Gaya kepemimpinan yang buruk 4) Kurang informasi

Indikator-indikator semangat kerja menurut Moekijat (2003:136) terdiri dari : 1) Kegembiraan orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal (Moekijat, 2003:136). Karyawan yang selalu gembira biasanya mempunyai peluang yang besar untuk mengerjakan dengan baik, sedangkan karyawan yang tidak mempunyai rasa gembira, biasanya. 2) Kerjasama di antara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen perusahaan, agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. 3) Kebanggaan dalam dinas merupakan perasaan senang pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang tau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila akan memberikan tugas pada seseorang. Maka alangkah baiknya bila sebelumnya mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang akan diberikan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi (Anoraga, 2001:56). 4) Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan apakah bisa mentaatinya (Moekijat, 2003:144). Karyawan yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mau menaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali bekerja. 5) Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri, karyawan merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling

membutuhkan. Karyawan tersebut membutuhkan perusahaan tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Disisi lain perusahaan mempunyai kepentingan kepada karyawan, karena dengan karyawan itulah perusahaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka pencapaian tujuannya.

pegawai. Karena dengan adanya lingkungan dan fasilitas yang lengkap mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas. Sehingga memacu semangat pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2002:194) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Tata ruang kantor merupakan salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai senang bekerja pada ruangan yang ditata dengan baik. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhannya baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi.

Perencanaan tata ruang kantor dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong perasaan dan kepuasan pegawai dalam bekerja. Sehingga menumbuhkan semangat pegawai untuk bekerja lebih giat lagi. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. memuaskan. Pegawai produktif yang setia dan rajin tidak terjadi dengan sendirinya melainkan ada yang mendorong. Menurut Panggabean (2002 : 21) yang mendorong yaitu sikap kerja (seperti kepuasan kerja dan semangat kerja). Selanjutnya sikap itu tergantung pada apa yang mereka peroleh ditempat kerja. Dan juga dipengaruhi oleh lingkungan

sekitar yang mendukung berlangsungnya kelancaran pekerjaan tersebut.

Jika mereka merasakan adanya keadilan di tempat kerja, maka mereka akan mempunyai sikap yang positif atas perilaku itu. sebaiknya jika mereka mereka terima itu tidak adil maka mereka akan mempunyai sikap yang negatif (mereka merasa tidak puas dan tidak bersemangat). Menurut Tohardi (2002 : 132) “jika lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja. Yaitu dapat menumbuhkan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja”. Dari berbagai penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Bagaimanakah kondisi tata ruang kantor, lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai di kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya, 2) pengaruh tata ruang terhadap semangat kerja pegawai di kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya, 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya, dan 4) pengaruh tata ruang dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya.

### **Tata Ruang Kantor**

The Liang Gie (2009:186) tata ruang perkantoran adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruangan ini untuk menyiapkan susunan yang praktis dari

faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan perkantoran dengan biaya yang layak.

### **Lingkungan Kerja**

Berbagai definisi mengenai lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Salah satunya yaitu Nitisemito (2002:183) yang mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Sedarmayanti (2009:1) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan barang yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik bagi perseorangan maupun sebagai kelompok”

### **Semangat Kerja**

Menurut Siagian (2003:57) semangat kerja adalah “sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”. Menurut Hasibuan (2002:194) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang baik

Menurut Nitisemito (2002:167) faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja, yaitu :1) Upah yang rendah, Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak dapat terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun. 2) Lingkungan kerja yang buruk, Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa

yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. 3) Gaya kepemimpinan yang buruk, Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan didalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan maka semangat kerja karyawan akan menurun. 4) Kurang informasi, Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang akan digunakan adalah penelitian bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif menurut Sugiono (2008:11) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel yang lain. Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesa yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesa diterima atau ditolak. Berdasarkan sifat penelitian dan rumusan masalah yang ditentukan oleh peneliti, penelitian deskriptif ditujukan untuk mengetahui tata ruang kantor, lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai kantor.

Mengingat sifat penelitian adalah deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dalam mengumpulkan data primer

penelitian. Metode survei adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek dilapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok. Penelitian kepustakaan juga diperlukan pada penelitian ini untuk memperoleh data sekunder. Rancangan penelitian dimulai dari penentuan variabel-variabel yang dibutuhkan lebih lanjut.

Proses ini mencakup antara lain identifikasi variabel-variabel dan pengukurannya. Serta operasional yang terdiri dari penentuan populasi dan sampel yang akan diteliti, pengumpulan dan analisis data, serta pengujian hipotesa yang telah ditentukan. Cara pengambilan sampel menggunakan merupakan penelitian populasi. Cara pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2001: 61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian tentang Pengaruh Tata Ruang dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya. Maka terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu : 1) Variabel Independen (X) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang terjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a) Tata ruang kantor ( $X_1$ ) tata ruang kantor dan kondisi fisik dan b) Lingkungan kerja ( $X_2$ ). Variabel Dependen (Y) atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya

variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Semangat Kerja (Y), yaitu keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2009:94).

Untuk memperoleh data keterangan dan informasi yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut : 1) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk mengetahui respon para pegawai tentang tata ruang kantor dan lingkungan kerja. Kuesioner dapat berupa *Closed Question / Multiple Choice Question* maksudnya adalah pertanyaan yang diajukan kepada responden yang telah disediakan pilihan jawabannya, dengan berpedoman pada skala likert, dimana setiap jawabannya akan diberikan skor dengan kriteria: a) Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS); b) Skor 4 untuk jawaban setuju (S); c) Skor 3 untuk jawaban ragu-ragu (R); d) Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS); e) Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). 2) Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya-jawab secara langsung kepada pihak-pihak terkait. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang gambaran umum instansi maupun tentang semangat kerja pegawai. 3) Observasi yaitu pengamatan langsung yang dilakukan di lapangan untuk mengamati aktivitas kerja pegawai serta lingkungan kerja dan tata ruang kantor yang ada di instansi.

Setelah seluruh data terkumpul, peneliti menggunakan teknik analisis data dengan bantuan program *SPSS for windows 16.0*. Kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis statistik sebagai berikut : 1) uji asumsi klasik untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. 2) Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel terikat atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Perhitungan untuk analisis regresi linear berganda pada penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program *SPSS for windows 16.0*. 3) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. 4) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2007). 5) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1 dan X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bangunan Kantor Kecamatan Karang Pilang Surabaya terdiri dari 3 bangunan yaitu bangunan depan atau inti digunakan untuk pelayanan publik disertai dengan ruang tunggu pengunjung dan ruangan Camat serta sekretaris camat. Bangunan kedua terletak dibelakang

digunakan untuk ruang bagian keuangan dan bangunan ketiga berupa ruangan serbaguna (pendopo) untuk rapat dan kegiatan indoor. Serta lahan parkir yang cukup luas untuk kendaraan pengunjung yang datang dan pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya.

Untuk tata ruang bagi pimpinan dan sekretaris Camat berada didalam ruang pelayanan umum. Letak ruangan Sekretaris Camat bersebelahan dengan ruang Kasubag. luas keseluruhan ruangan 3 x 3 m<sup>2</sup> memiliki 2 meja kerja staff/pegawai, 2 kursi kerja staff/pegawai, 2 komputer, 2 printer, 1 filing cabinet dan 2 rak gantung. Ruang pelayanan yang terletak disebelah timur dengan luas ruangan keseluruhan 6 x 15 m<sup>2</sup> memiliki tata ruang kantor terbuka. Dapat dikatakan demikian karena meja para pegawai disusun berderet-deret tanpa penyekat. Terdapat 16 meja kerja staff/pegawai, 21 kursi staff/pegawai, 2 air conditioner, 6 lemari arsip (filing cabinet). 2 komputer, 2 printer. 2 meja panjang untuk pelayanan (front liner), dan 2 kursi panjang untuk ruang tunggu. Di bagian belakang bangunan terdapat ruang keuangan dengan luas ruangan 3 x 6 m<sup>2</sup>, menggunakan tata ruang kantor tertutup. Letak ruang keuangannya berada dibelakang sehingga jauh dari keramaian pengunjung yang datang. Sehingga konsentrasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak terganggu.

Di samping perencanaan tata ruang Kantor Kecamatan Karang Pilang Surabaya, lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berdampak pada keefektifan dalam bekerja. Suasana sehari-hari di Kantor Kecamatan Karang Pilang cukup tenang. Lapangan sepak bola

besar yang berada persis di depan kantor Kecamatan sering kali menimbulkan dampak terhadap lingkungan kerja di dalam kantor, apabila lapangan sedang digunakan untuk acara besar yang diadakan penduduk sekitar kebisingan yang ditimbulkan dapat terdengar jelas dikantor kecamatan karena letaknya yang berdekatan. Dari kebisingan yang terjadi, membuat semangat kerja karyawan cukup terganggu. Namun, kebisingan yang terjadi tidaklah setiap hari. Karyawan di kantor ini termotivasi untuk segera menyelesaikan tugasnya. Dan semangat kerja didukung oleh perencanaan tata ruang yang efektif serta adanya lingkungan kerja yang kondusif.

Deskripsi hasil penelitian diawali dengan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan factor-faktor demografi, kemudian ditentukan tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawainya. Setelah data primer berkumpul melalui penyebaran angket, selanjutnya dilakukan proses penyaringan data sesuai dengan karakteristik sampel yang telah ditetapkan melalui tabulasi data. Kemudian dilakukan analisis data dengan teknik analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan program computer SPSS (*Statistic Program For Social Science*) for windows serta dilakukan pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t.

Analisis asumsi klasik diperoleh dengan beberapa cara yaitu uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2007). Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode sebagai metode Grafik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for windows. Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Dari hasil pengolahan SPSS berikut hasil yang didapat:

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Tata Ruang Kantor (X1)	0,827	1,209
Lingkungan Kerja (X2)	0,827	1,209

Hasil Uji multikolinieritas diatas diketahui bahwa nilai tolerance mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2007). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara variable terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2007).

Model yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh besarnya

konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variable. dengan persamaan yang diperoleh adalah :

$$Y = -0,426 + 0,287 X_1 + 0,207 X_2$$

Berdasarkan pada persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Nilai konstan (a) adalah -0,426, yang artinya jika tata ruang kantor ( X1) dan lingkungan kerja (X2) diasumsikan nilainya sama dengan nol, maka semangat kerja pegawai menurun (-0,426). Hal ini dapat diartikan, jika tata ruang kantor dan lingkungan kerja diabaikan, maka semangat kerja pegawai tidak akan terjadi, dan semakin negatif tata ruang kantor dan lingkungan kerja, maka semangat kerja pegawai akan semakin menurun dan pegawai akan cenderung mencari alternatif lain untuk menunjang semangat kerjanya. 2) Nilai koefisien regresi variabel tata ruang kantor (X1) sebesar 0,287. Artinya jika skor variabel tata ruang kantor (X1) mengalami peningkatan sebesar satuan maka variabel semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,287 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X1 dan Y, yang artinya kenaikan variabel tata ruang kantor akan menyebabkan kenaikan variabel semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Karang Pilang. 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,207. Artinya jika skor variabel lingkungan kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satuan maka variabel semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,207 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X2 dan Y, yang artinya kenaikan variabel lingkungan

kerja akan menyebabkan kenaikan variabel semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Karang Pilang.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai data aktualnya (goodness of fit). Dalam pengujian determinasi, banyak peneliti menggunakan Adjusted R Square karena nilai Adjusted R Square dapat naik dan turun tergantung pada korelasi nilai antara variabel bebas tambahan dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil maka menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square 0,374 yang berarti variabel tata ruang kantor (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempengaruhi semangat kerja (Y) pegawai pada Kantor Kecamatan Karang Pilang sebesar 0,374 atau 37,4% dan sisanya sebesar 0,626 atau 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengujiannya hipotesis melalui dua tahap yaitu uji F dan uji T. Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam metode mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dimana hipotesis untuk uji F ini adalah sebagai berikut :

H1 : Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Karang Pilang. Ho : Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Karang Pilang. Berdasarkan hasil diperoleh F hitung sebesar 65,288 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang nilainya lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Dengan

demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini berarti tata ruang kantor (X1) dan lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikansi secara bersama-sama atau simultan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Karang Pilang.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.. Berdasarkan hasil, dapat dijelaskan hasil dari uji t adalah sebagai berikut : a) Dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel tata ruang kantor (X1) adalah sebesar 1,970 didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan jika variabel tata ruang kantor (X1) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai (Y). b) Dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 1,507 didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai (Y).

## PEMBAHASAN

### **Kondisi Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti kantor kecamatan Karang Pilang menggunakan jenis tata ruang kantor terbuka dan tertutup. Tata ruang kantor terbuka untuk pelayanan umum. Dan tata ruang kantor tertutup untuk ruang pejabat atau atasan. Untuk ruang kantor Camat dibuat berkamar yang sesuai dengan aktivitas pekerjaan yang juga terkesan rahasia dan lebih privasi tentunya untuk menunjang konsentrasi dalam bekerja. Hal tersebut juga sesuai

dengan teknik tata ruang yang dikemukakan oleh The Liang Gie (2007:193), bagi pejabat pimpinan yang sering-sering harus menerima tamu penting dan membicarakan urusan-urusan yang bersifat rahasia, dapatlah dibuatkan kamar tamu tersendiri.

Untuk ruangan bagian pelayanan umum menggunakan tata ruang kantor terbuka, sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Laksmi, dkk (2008:164-165) menyatakan bahwa para pekerja dalam jumlah besar bekerja dalam satu buah ruangan besar yang terbuka. Tata ruang terbuka lebih menguntungkan daripada tata ruang terpisah-pisah, sebab memiliki beberapa keuntungan, yaitu pengawasan menjadi lebih efektif, hubungan antara pekerja lebih mudah, penyebaran cahaya dan peredaran udara lebih merata, dan bila ada penambahan kinerja atau perlengkapan atau perubahan proses kerja, lebih mudah ditangani.

Dalam susunan tata ruang kantor kecamatan Karang Pilang bagian keuangan dan perencanaan sesuai dengan pedoman yang dikemukakan oleh The Liang Gie (2007:191), satuan-satuan yang pekerjaannya berhubungan erat satu sama lain hendaknya dikelompokkan pada suatu tempat, terutama pada gedung yang bertingkat-tingkat penempatan pada lantai yang sama harus dilakukan. Dengan demikian kelancaran pekerjaan dan jarak terpendek dapat terjamin.

Penyusunan perabotan pada kantor kecamatan Karang Pilang juga sesuai dengan luas ruangan, perabotan yang digunakan untuk keperluan kantor juga telah sesuai dengan standarisasi.pada ruangan pimpinan perabotan yang digunakan seperti meja kerja pimpinan, meja

tamu, 1 kursi kerja pimpinan, 2 kursi tamu pimpinan sudah sesuai dengan standarisasi yang telah ditetapkan oleh kantor kecamatan Karang Pilang. Sedangkan meja kerja sekretaris camat didepan ruang camat kursi kerja staf dan meja kerja juga telah sesuai.

Pada ruang pelayanan umum yang digunakan seperti meja panjang untuk pelayanan, kursi panjang untuk pengunjung, meja kerja karyawan, kursi kerja staf. Penataan ruang pelayanan umum untuk meja kerja seharusnya diurutkan sesuai dengan urutan pelayanan sehingga mempermudah pengunjung untuk mengurus administrasi sesuai dengan asas rangkaian kerja dalam penataan ruangan kantor. Penataan perabotan yang digunakan sesuai dengan luas ruangan dan banyaknya jumlah karyawan.

Dalam penggunaan perabotan dan penataan meja-meja yang digunakan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan The Liang Gie (2007:193), menjelaskan bahwa meja-meja disusun menurut garis lurus dan menghadap kejuruan yang sama. Ini akan mengurangi kemungkinan para pegawai sering-sering mengobrol dan memperhatikan apa yang dikerjakan oleh rekannya. Pada tata ruang kantor terbuka, susunan meja-meja itu dapat terdiri dari beberapa baris. Juga lemari dan alat-alat perlengkapan lainnya ditaruh di dekat pegawai-pegawai yang paling sering menggunakan benda-benda tersebut.

Lingkungan kerja kantor Kecamatan Karang Pilang dari jawaban responden rata-rata masuk dalam kategori tinggi dimana kondisi lingkungan kerja kantor dalam keadaan baik. Pencahayaan cukup baik sesuai dengan banyaknya karyawan dalam satu ruangan baik dalam ruangan terbuka sesuai dengan teori yang dikemukakan The Liang

Gie (2007:210), penerangan cahaya alam atau lampu yang cocok dan cukup harus diusahakan, sedang perlengkapan penerangan dirawat sepatutnya.

Kantor Kecamatan Karang Pilang juga memiliki ventilasi udara yang cukup baik juga untuk sirkulasi udara dalam ruangan peredaran udara segar atau udara yang telah dibersihkan harus diusahakan dalam ruang kerja, hal tersebut juga sesuai dengan teori yang dikemukakan The Liang Gie (2007:210), menjelaskan bahwa peredaran udara segar atau udara yang telah dibersihkan harus diusahakan dalam ruang kerja. Penggunaan AC juga telah sesuai dengan luas ruangan dan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Moekijat (2002:144), mengenai upaya-upaya dalam menciptakan udara yang sehat dan sejuk, juga menambahkan *air conditioning* dapat mengatur keadaan udara.

Kondisi semangat kerja pegawai kantor kecamatan Karang Pilang terlihat dari tingkat kedisiplinan pegawai saat jam kerja berlangsung. Sesuai dengan pendapat Siagian (2003:57), menyatakan semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Kurangnya semangat kerja juga dapat dilihat daribanyaknya pegawai selain mengerjakan pekerjaan, seperti mengobrol, bermain *handphone*, makan dalam ruangan saat ada tamu atau bahkan sambil mengerjakan tugas, datang ke kantor hanya duduk-duduk saja dan tidak berada di ruangan untuk memberikan pelayanan.

Jadi pengaturan pada tata ruang kantor sangat memiliki peran penting dalam instansi. Untuk memperlancar arus kerja karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Disamping itu selain memperhatikan tata ruang kantor, lingkungan kerja juga memiliki peran penting karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan dan membawa dampak baik bagi instansi tersebut

Berdasarkan data primer (angket) yang telah diolah dengan bantuan program *SPSS for windows* 16.0, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat diketahui variabel bebas yaitu pengaruh tata ruang kantor (X1) secara parsial mempengaruhi Semangat Kerja (Y). Di lihat dari hasil analisis regresi berganda diperoleh hasil yang memperlihatkan adanya hubungan positif antara tata ruang kantor dan semangat kerja pegawai, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi variabel tata ruang kantor (X1) yang bernilai positif yaitu sebesar 0,287, sehingga apabila tata ruang kantor (X1) positif maka semangat kerja (Y) akan meningkat pula. Selain itu, melalui hasil uji t, maka dapat diketahui bahwa tata ruang kantor mempengaruhi semangat kerja pegawai kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya.

#### **Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya**

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan diketahui nilai t hitung untuk variabel tata ruang kantor (X1) adalah sebesar 1,970 didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dikatakan variabel tata ruang kantor (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai (Y).

Tata Ruang kantor Kecamatan Karang Pilang dari jawaban responden rata-rata masuk

dalam kategori tinggi dimana kondisi tata ruang kantor dalam keadaan baik. Kesesuaian penempatan peralatan dengan penggunaan peralatan yang ada menjadi jawaban dominan responden, hal ini menunjukkan bahwa penataan perabotan dalam tata ruang kantor berpengaruh bagi kelangsungan kinerja pegawai sesuai dengan asas rangkaian kerja yang dikemukakan Nuraida (2007:146), pegawai dan alat-alat kantor ditempatkan menurut rangkaian yang sejalan dengan urutan penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hameed (2009) juga menunjukkan desain ruang kantor sangat berpengaruh tidak hanya pada performa pekerja tetapi peningkatan produktifitas pekerja serta memotivasi pekerja. Menurut Sukoco (2007:189) menjelaskan tata ruang kantor adalah penggunaan secara efektif serta mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, maupun memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Dawati (2012) bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai, ini bisa disebabkan karena jika tata ruang kantor semakin bagus maka semangat kerja pegawai juga semakin tinggi. Dan sebaliknya jika tata ruang kantor tidak baik semangat kerja pegawai dapat menurun.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya**

Berdasarkan data primer (angket) yang telah diolah dengan bantuan program *SPSS for windows* 16.0, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat diketahui variabel bebas yaitu pengaruh lingkungan kerja (X2) secara parsial

mempengaruhi Semangat Kerja (Y). Di lihat dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,207. Hal ini berarti terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja baik, maka semangat kerja pegawai juga semakin tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2003) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan diketahui nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 1,507 didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai.

Lingkungan Kerja kantor Kecamatan Karang Pilang dari jawaban responden rata-rata masuk dalam kategori tinggi dimana kondisi lingkungan kerja kantor dalam keadaan baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik mendukung kesuksesan dalam keberhasilan kerja menjadi jawaban dominan responden. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hairil Anwar (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah

segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai. Dengan semangat kerja yang tinggi, pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja akan menghilang.

#### **Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya**

Berdasarkan data primer (angket) yang telah diolah dengan bantuan program *SPSS for windows* 16.0, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat diketahui variabel bebas yaitu tata ruang kantor (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi semangat kerja (Y). Mengapa hal ini terjadi, ini bisa dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar (65,288) dengan taraf signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hasil koefisien determinasi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,374 atau 37,4% Sedangkan sisanya sebesar 0,626 atau 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki Astriani (2012) bahwa tata ruang kantor dan lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan pendapat Saksono (1988:11) yang menyatakan bahwa “pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa kebutuhannya baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi melalui keterlibatannya dalam proses pekerjaan yang bersangkutan”. Hal ini bisa disebabkan karena tata ruang kantor yang baik akan memberikan banyak manfaat dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan fisik yang mendukung akan membantu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lingkungan nonfisik yang terjalin dengan baik akan meningkatkan hubungan yang baik dengan atasan maupun teman sekerja.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis data pada pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Kondisi tata ruang kantor di kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya dalam kondisi baik yang ditunjukkan dengan koefisien regresi variabel tata ruang kantor (X1) yang bernilai positif yaitu sebesar 0,287. lingkungan kerja baik dilihat dari koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,207 dan semangat kerja karyawan tergolong baik dilihat dari hasil koefisien determinasi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,374 atau 37,4%.

Terdapat pengaruh signifikan variabel tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai, artinya semakin baik tata ruang kantor maka akan semakin baik pula semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya.

Terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya.

Terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, artinya semakin baik tata ruang kantor dan lingkungan kerja maka akan semakin baik pula semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disarankan beberapa hal yaitu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian diluar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 62,6% dari variabel lain, ataupun mengkombinasikan variabel faktor eksternal dan variabel faktor internal seseorang diluar variabel dalam penelitian ini seperti motivasi, kinerja, produktivitas, dan kepemimpinan.

Berdasarkan jawaban responden pada variabel tata ruang kantor, responden memberikan jawaban terendah pada kesesuaian jumlah peralatan dengan kebutuhan peralatan yang ada, Lebih diperhatikan untuk perencanaan tata ruang kantornya terutama untuk kesesuaian peralatan yang tersedia seperti *filing cabinet* ditambah agar data atau file tidak bertumpuk di meja kerja. Sehingga dapat membantu pegawai mempermudah melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan jawaban responden pada variabel lingkungan kerja, tanggapan pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja di Kantor kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya mendapat respon yang baik. Lebih diperhatikan lagi untuk sirkulasi udara dan kenyamanan kerja ,seperti penambahan AC untuk ruangan besar agar pegawai lebih merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.1 No.1, p.63-74.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Huges, J. (2007, July). *OfficeDesign is Pivotal to Employee Productivity*. Sandiego: the daily Transcript.
- Ishak. 2011. *Desain Ergonomi Stasiun Kerja*. Jurnal SAINTIKOM Vol.10 No.1.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Newsham, Guy, *et al.* 2009. "Lingkungan Indoor Environment Conditions to Job Satisfaction: A Field Study" dalam *Building Research & Information*, 37(2): 129-147.
- Nitisemito, Alex C. 2002. *Manajemen Personalia*. Indonesia: Ghalia.
- Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius (IKAPI)
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti.2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Sondang P. Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Sepuluh. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesatu*. Bandung: Mandar Maju.
- The Liang Gie.2009. *Administrasi Perkantoran Bisnis dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.