

***Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha di SMPN 1 Lamongan***

Sa'idatuddun'ya Imro'atus Sholihah Yusen, Email: [Sa'idatuddunya@gmail.com](mailto:Sa'idatuddunya@gmail.com)  
Mahasiswa S1 Pendidikan Ekonomi, Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Dosen Pembimbing  
Durinta Puspasari, S.Pd, M.Pd

***Abstract***

*This type of research aim to analyze whether office layout effects on affect the performance of employees in the administration SMPN 1 Lamongan. This type of research is a quantitative research, with the sample of 20 employees of administration. Methods of data collection is by documentation, observation, and questionnaires. This research use simple linear regression for data analysis method with the help of SPSS 16.0 software for windows.*

*Based on the results of the research revealed that the office layout has significantly and positive effect on the performance of employee in the administration SMPN 1 Lamongan. This is evident from the 0001 level of significance  $\leq 0.05$  which means that significantly affect office layout influence the performance of clerical employees at SMPN1 Lamongan..*

***Keywords:*** office layout, employee performance

***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan di bagian tata usaha SMPN 1 Lamongan. Jenis penelitian yang digunakan adalah 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 dengan bantuan *software* SPSS 16.0 *for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian tata usaha SMPN 1 Lamongan. Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi  $0001 \leq 0,05$  yang berarti bahwa tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha di SMPN 1 Lamongan.

**Kata Kunci :** Tata Ruang Kantor, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan elemen yang amat diperlukan di dalam kehidupan manusia, apalagi dalam kehidupan modern. Organisasi dibentuk oleh manusia yang bertujuan untuk melaksanakan atau mencapai hal-hal tertentu. Selain itu organisasi juga mengupayakan pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran, yang dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien, melalui tindakan-tindakan dari karyawan baik secara individu maupun secara kelompok.

Sebuah organisasi memiliki tujuan untuk dapat memperoleh hasil kerja secara maksimal, untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal karyawan dituntut untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor yakni teknologi, kualitas input atau output, kualitas lingkungan fisik, budaya organisasi, kepemimpinan (Ruky, 2001:21).

Kondisi fisik yang berupa pemanfaatan penataan ruang kantor secara langsung dan nyata berkaitan erat dengan peningkatan kinerja serta memberikan kontribusi untuk prestasi kerja yang efektif dan efisien. Penataan ruang kantor yang baik dapat memberikan kenyamanan individu dan kelompok dalam bekerja. Selain itu juga dapat memperlancar jalannya arus kerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Ajala (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pekerja, kinerja, dan produktivitas.

Tata ruang kantor dapat diartikan sebagai pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas bergerak guna mencapai efisiensi kerja (Sedarmayanti, 2009:101). Seperti penempatan mesin kantor di ruang tata usaha SMPN 1 Lamongan yang sudah ditempatkan pada tempat yang tepat yakni berada di tempat yang tidak banyak aktivitas karyawan sehingga tidak mengganggu karyawan dalam bekerja, penempatan perlengkapan kantor mudah dijangkau oleh karyawan berada ditempat/dimeja yang dapat dijangkau semua karyawan seperti dimeja depan atau meja yang paling dekat saat karyawan bekerja, selain itu perabot kantor juga diletakkan pada tempat yang tepat dan dapat digunakan secara maksimal, perabot kantor yang terdapat di ruang tata usaha SMPN 1 Lamongan antara lain terdapat 6 meja, 12 kursi dan 8 almari dalam keadaan keadaannya baik dan diletakkan pada tempat yang tepat sehingga karyawan tidak terganggu, leluasa dan bebas bergerak sehingga efisiensi kerja tercapai.

Berhubungan dengan hal tersebut, SMPN 1 Lamongan merupakan lembaga pendidikan yang memiliki peran penting dalam memberikan pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia. Oleh karena itu SMPN 1 Lamongan memiliki kewajiban untuk memberikan sarana dan prasarana yang memadai, hal ini dikarenakan citra SMPN 1 Lamongan yang sudah dipandang baik oleh masyarakat dan juga merupakan sekolah yang terakreditasi A, serta menjadi sekolah model pembelajaran kurikulum tahun 2013.

Akreditasi A yang dimiliki oleh SMPN 1 Lamongan dapat dilihat dari standar proses pembelajaran, standar kompetensi kelulusan, standar pendidik dan tenaga pendidik, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Jika dilihat dari akreditasi yang dimiliki SMPN 1 Lamongan terlihat bahwa salah satu yang menjadikan SMPN 1 Lamongan mendapat akreditasi A adalah sarana dan prasarana. Dalam hal ini tentu sarana dan prasarana yang dimiliki SMPN 1 Lamongan sudah memenuhi standar. Jadi setidaknya SMPN 1 Lamongan harus berusaha memberikan sarana dan prasarana yang baik, tapi dalam kenyataannya dari semua sarana prasarana yang ada salah satu yang kurang maksimal yaitu, ruang tata usaha SMPN 1 Lamongan yang memiliki tata ruang kurang baik karena ruangan yang kurang luas. Jika dilihat dari tugas dan peran dari kantor bagian tata usaha, penataan ruang kantor yang baik dibutuhkan untuk mendukung kelancaran tugas para karyawan bagian tata usaha SMPN 1 Lamongan yang juga berarti membantu siswa dan guru dalam proses pembelajaran.

Ruang tata usaha SMPN 1 Lamongan yang berukuran 9x7 meter kurang besar jika dibandingkan dengan standar luas ruangan tata usaha menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor. 24 Tahun, Tanggal 26 Juni 2007 yang berukuran minimum 16 m<sup>2</sup>. Lebih besar dari ruang tata usaha SMPN 1 Lamongan, sehingga dapat mengakibatkan arus lalu lintas dalam bekerja

menjadi tidak lancar dan mengganggu pekerjaan karyawan, karena arus lalu lintas yang tidak lancar dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha di SMPN 1 Lamongan”.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan di bagian tata usaha SMPN 1 Lamongan.

Manfaat dari penelitian ada dua yakni Manfaat Teoritis yaitu dapat menambah khasanah pengetahuan di bidang ilmu administrasi perkantoran khususnya tentang tata ruang kantor. Manfaat Praktis yaitu bagi SMPN 1 Lamongan, dapat dijadikan bahan pertimbangan dan tambahan informasi oleh kantor SMPN 1 Lamongan dalam mengatur tata ruang kantor dan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagi Fakultas Ekonomi, dapat dijadikan referensi di perpustakaan untuk penelitian lebih lanjut. Bagi Peneliti, dapat mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah terutama tentang penataan ruang kantor.

Sedangkan Asumsi dan Batasan Penelitian ini adalah Asumsi Penelitian bahwa karyawan bagian tata usaha di SMPN 1 Lamongan memiliki kinerja yang berbeda-beda, Variabel tata ruang kantor dan kinerja karyawan bagian tata usaha dapat dipersepsi melalui kuisioner sesuai dengan kenyataan yang dialami oleh responden. Batasan Penelitian bahwa hasil penelitian ini hanya berupa persepsi dari

karyawan bagian tata usaha di SMPN 1 Lamongan, hasil penelitian ini hanya berlaku di SMPN 1 Lamongan.

### **Definisi Operasional**

Tata ruang kantor adalah mengatur suatu ruangan agar terlihat rapi dan nyaman, sehingga pekerjaan kantor dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Dalam hal ini dapat dilihat dari: a) Dimensi perancangan tata ruang kantor, yang meliputi keefektifan jenis tata ruang kantor, kelancaran lalu lintas pegawai, ketepatan dalam penempatan perlengkapan kantor, ketepatan jarak antara pegawai dengan perabot dan peralatan kantor, serta kelengkapan peralatan kantor; b) Dimensi penempatan pegawai, yang meliputi ketepatan jumlah pegawai dengan ruang kantor dan kesesuaian jenis pekerjaan dengan penempatan pegawai; c) Dimensi lingkungan fisik kantor, yang meliputi ketepatan warna dinding, ketepatan ventilasi udara, ketepatan pencahayaan, kebersihan, tingkat kelembaban udara, dan tingkat kebisingan suara.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari apa yang telah dicapai dalam setiap kegiatan yang telah dilakukan oleh karyawan selama waktu tertentu untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan oleh organisasi. Dalam hal ini dapat dilihat dari: a) kualitas kerja; b) kuantitas kerja; dan c) kontribusi pada organisasi.

### **TATA RUANG KANTOR**

Tata ruang kantor dapat diartikan sebagai pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga karyawan dapat

bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas bergerak guna mencapai efis 8 kerja (Sedarmayanti, 2009:101). Tata ruang kantor adalah Penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak (The Liang Gie, 2000:186).

Tujuan Perencanaan Kantor Untuk menyusun tata ruang yang baik perlu direncanakan terlebih dahulu agar tata ruang kantor dapat ditata dengan baik. Tujuan perencanaan kantor adalah Mencegah penghamburan tenaga dan waktu pegawai karena prosedur kerja dipersingkat; Menjamin kelancaran proses pekerjaan; Mencegah pegawai di bagian lain terganggu oleh publik yang akan; menemui bagian tertentu, atau mencegah terganggu oleh suara bising dan lainnya; Menciptakan kenyamanan kerja pegawai; Mengusahakan adanya keleluasaan bagi: Gerakan pegawai yang sedang bekerja; Kemungkinan untuk pegawai memanfaatkan ruangan bagi keperluan lain pada waktu tertentu; Perkembangan dan perluasan kegiatan kantor di kemudian hari (bila mungkin) (Sedarmayanti, 2009:109).

Selain itu perlu juga adanya pedoman dalam penyusunan tata ruang kantor. Tujuan yang dijadikan pedoman yaitu, Pekerjaan di kantor itu dalam proses pelaksanaannya dapat menempuh jarak sependek mungkin; Rangkaian aktivitas tata usaha dapat mengalir secara lancar; Segenap ruang dipergunakan secara efisien untuk keperluan pekerjaan; Kesehatan dan kepuasan bekerja para pegawai dapat terpelihara; Pengawasan pekerjaan dapat berlangsung secara

memuaskan; Pihak luar yang menjunjung kantor yang bersangkutan mendapat kesan yang baik tentang organisasi; Susunan tempat kerja dapat dipergunakan untuk berbagi pekerjaan dan mudah diubah sewaktu-waktu diperlukan (The Liang Gie, 2000:188).

Pelaksanaan tata ruang kantor yang baik dapat memperlancar jalannya suatu pekerjaan dan juga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Manfaat dari tata ruang kantor adalah untuk mengoptimalkan penggunaan ruang yang ada secara efektif; mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai kantor; memberikan kesan yang positif terhadap pelanggan perusahaan; menjamin efisiensi dari arus kerja pegawai; meningkatkan produktivitas kerja pegawai; mengantisipasi pengembangan organisasi dimasa depan dengan melakukan perencanaan tata ruang yang fleksibel (Sukoco, 2007:189).

Jadi secara garis besar manfaat dari tata ruang adalah dapat mengatur ruangan kantor secara baik sehingga mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan kantor dapat diatur secara tertib dan lancar, manfaat yang diberikan dari mengatur tata ruang kantor dapat dirasakan oleh semua pegawai dan menghasilkan kinerja yang diinginkan.

Ada beberapa faktor yang berhubungan dengan tata ruang, antara lain: Cahaya ialah penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan mata tidak cepat lelah; Warna juga merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan pemilihan warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat

lainnya maka akan menghasilkan ketenangan dan rasa gembira para pegawai saat bekerja; Udara Dalam menata ruang kantor juga harus dipikirkan para pegawai yang bekerja senantiasa mendapatkan udara yang segar. Karena pekerjaan kantor banyak yang bersifat berpikir; Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi seseorang dalam bekerja, dalam keadaan tertentu, bahkan dapat membuat orang emosional, mudah marah, cepat tersinggung (The Liang Gie, 2000:212).

Penelitian yang dilakukan oleh (Sukoco, 2007:207), menemukan bahwa 83% pegawai sangat mengharapkan adanya pencahayaan yang tepat, area kerja yang sesuai, serta temperatur udara yang nyaman. Harapan tersebut diikuti dengan ruang penyimpanan dokumen atau arsip yang nyaman, ruang kerja yang bersifat personal hingga pengaturan kabel yang digunakan dalam ruangan.

Oleh karena itu keempat faktor tersebut yakni udara, suara, cahaya, dan warna juga harus diperhatikan agar dalam proses pekerjaan tidak terhambat dan dalam penerapannya harus benar-benar diperhatikan. Bila penerapannya tepat maka jalannya pekerjaan akan berjalan dengan lancar tanpa hambatan.

Selain itu terdapat beberapa macam bentuk tata ruang kantor yang antara lain adalah tata ruang kantor terbuka, tata ruang tertutup, tata ruang kantor berhias, dan tata ruang kantor gabungan.

Ada beberapa azas dalam tata ruang kantor antara lain Azas Jarak Terpendek Suatu tata ruang yang terbaik adalah yang memungkinkan proses penyelesaian suatu pekerjaan menempuh jarak yang sependek-pendeknya, Azas Penggunaan Segenap Ruang

Suatu tata ruang yang baik ialah yang mempergunakan sepenuhnya semua ruang yang ada. Ruang itu tidak hanya yang berupa luas lantai saja (ruang datar). Melainkan juga ruang yang vertikal ke atas maupun ke bawah. Jadi, tidak ada ruangan yang dibiarkan tidak terpakai, Azas Perubahan Susunan Tempat Kerja Tata ruang yang terbaik ialah yang dapat diubah atau disusun kembali dengan tidak terlampaui sukar atau tidak memakan biaya yang besar, Azas Rangkaian Kerja Suatu tata ruang yang terbaik adalah yang menempatkan para pegawai dan alat-alat kantor menurut rangkaian yang sejalan dengan urutan-urutan penyelesaian pekerjaan yang bersangkutan (Suparjati, 2000:78).

Indikator dari tata ruang kantor menurut Asnar (2013:1492) sebagai berikut Keefektifan jenis tata ruang kantor; Kelancaran lalu lintas pegawai; Ketepatan dalam penempatan perlengkapan kantor; Ketepatan jarak antara pegawai dengan perabot dan peralatan kantor; Kelengkapan peralatan kantor; Ketepatan jumlah pegawai dengan ruang kantor; Kesesuaian jenis pekerjaan; Ketepatan warna dinding; Ketepatan ventilasi udara; Ketepatan pencahayaan; Kebersihan; Tingkat kelembaban udara; Tingkat kebisingan suara.

Selanjutnya terdapat lingkungan dan kondisi fisik tata ruang kantor yang termasuk lingkungan dan kondisi fisik dalam tata ruang kantor antara lain mencakup hal-hal berikut: Penerangan atau cahaya di tempat kerja; Temperatur atau suhu di tempat kerja; Kelembaban di tempat kerja; Sirkulasi udara di tempat kerja; Kebisingan di tempat kerja; Getaran mekanis di tempat kerja; Bau-bauan di tempat kerja; Tata warna di tempat kerja; Dekorasi di

tempat kerja; Musik di tempat kerja; Peralatan, perabotan, dan mesin kantor di tempat kerja; Keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2009:107).

Perlu diketahui bahwa lingkungan dan kondisi fisik dalam tata ruang kantor sangatlah berpengaruh dan berperan penting dalam proses perencanaan tata ruang kantor.

## **KINERJA KARYAWAN**

Kinerja juga diterjemahkan dari kata *performance* yang berarti potensi kerja, pencapaian kinerja atau hasil kerja, untuk kerja/penampilan. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* atau tingkat organisasi (Mahsun, 2006:25).

*The Scribner-Bantam English Dictionary* mengatakan kinerja berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa arti, yaitu: *To do or carry out execute* (melakukan, menjalankan, melaksanakan); *To do discharge fulfil as a vew* (memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar); *To portray as character in a play* (menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan); *To render by the voice or musical instrument* (menggambarkannya dengan suara atau alat musik); *To execute or complete an undertaking* (melaksanakan/menyempurnakan tanggung jawab); *To act a part in a play* (melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan); *To perform music* (memainkan/pertunjukan musik); *To do what is expected of /a person or machine* (melaksanakan sesuatu yang diharapkan oleh

seseorang atau mesin) (dalam Widodo, 2006:77-78).

Menurut Rivai (2004:309), “kinerja pegawai merupakan perilaku yang nyata, yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Menurut Ghoniyah dan Masurip (2011:124) “kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama”.

Ada beberapa faktor kinerja yaitu Kemampuan mereka; Motivasi; Dukungan yang diterima; Keberadaan mereka lakukan; Hubungan mereka dengan organisasi (The Liang Gie, 2000:98).

Menurut Ghoniyah dan Masurip (2011) indikator kinerja kantor adalah Kualitas kerja, Kuantitas kerja, dan Kontribusi pada Organisasi.

### **Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa pendapat yang menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tata ruang kantor yakni, cahaya, warna, udara, dan suara (The Liang Gie, 2000:212). Pemilihan bentuk tata ruang kantor juga penting dan berpengaruh, ada empat bentuk tata ruang kantor yakni tata ruang kantor terbuka, tertutup, berhias, dan gabungan (Suparjati, 2000:77-78).

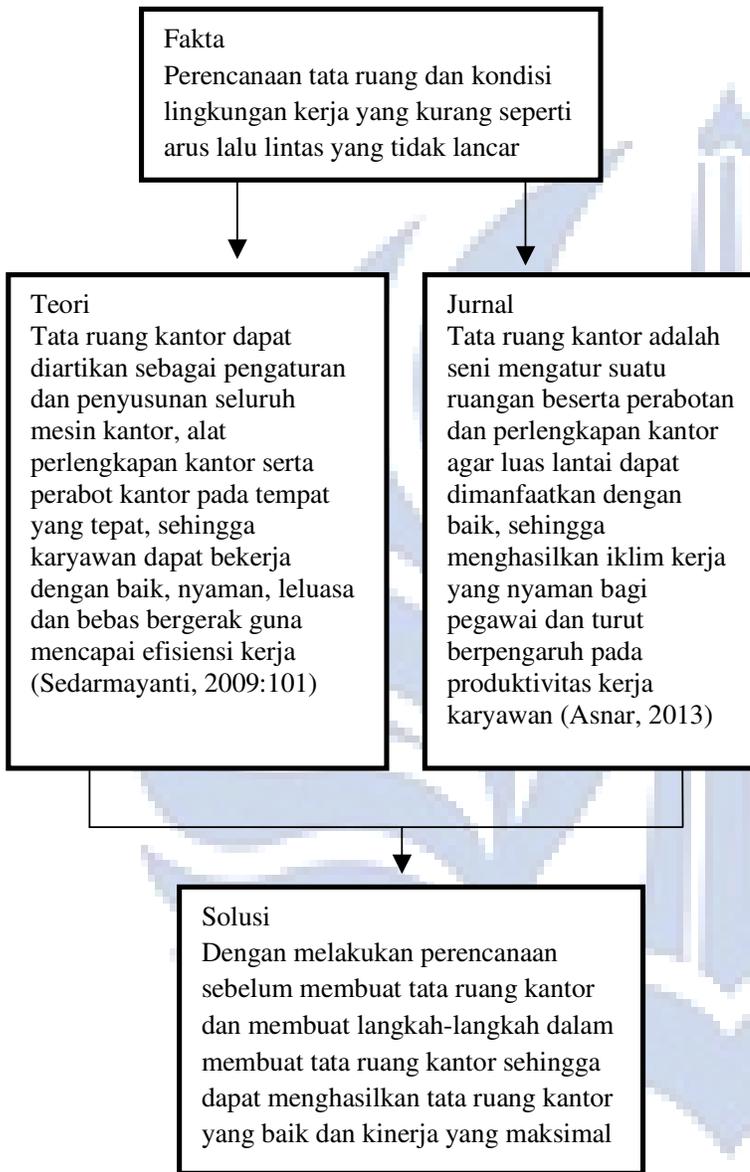
Selain itu ada juga beberapa penelitian yang mengatakan bahwa tata ruang kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Strek, 2005) dalam Sukoco (2007:207) menemukan bahwa 83% pegawai sangat mengharapkan adanya pencahayaan yang tepat, area kerja yang sesuai, serta temperatur udara yang nyaman. Harapan tersebut diikuti dengan ruang penyimpanan dokumen atau arsip yang nyaman, ruang kerja yang bersifat personal hingga pengaturan kabel yang digunakan dalam ruangan.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Perveen, dkk (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan yang positif antara variabel suasana tempat kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Asnar (2013) yang menyatakan bahwa terdapat tingkat hubungan yang kuat antara tata ruang kantor dan produktivitas kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hammed and amjad (2009) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa desain kantor berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

**Kerangka berpikir**

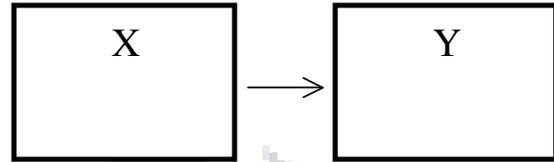


**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir**

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasi sebab-akibat dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu tata ruang kantor sebagai penyebab dan kinerja karyawan tata usaha SMPN 1 Lamongan sebagai akibat.

**Rancangan Penelitian**



**Gambar 2**  
**Hubungan antarvariabel**

Keterangan:

X: Tata Ruang Kantor

Y: Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yakni seluruh karyawan yang berjumlah dua puluh karyawan tata usaha SMPN 1 Lamongan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan observasi, kuisisioner (Angket) dan dokumentasi dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, tasumsi klasik (uji normalitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana, dan koefisien determinasi.

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian validitas instrumen yang akan digunakan untuk penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, karena *product moment* adalah teknik korelasi tunggal yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara data interval dan data interval lainnya.

Skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antara yang satu data dengan

data yang lain dan mempunyai bobot yang sama. Dengan kriteria, jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka butir angket dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil atau sama dengan  $r$  tabel maka butir angket dinyatakan tidak valid. Pada angket penelitian ini butir item pernyataan dinyatakan valid dengan menggunakan koefisien korelasi ( $r$ ) lebih besar dari 0,422 dan pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

Sedangkan uji reliabilitas pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Reliabilitas atau keterhandalan instrumen menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang sama jika dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Dasar pengambilan keputusan dengan mengkonsultasikan nilai *cronbach alpha* dengan nilai penerimaan suatu instrumen, yaitu *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 dinyatakan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Namun jika koefisien *cronbach alpha* kurang dari atau sama dengan 0,60 maka variabel dalam penelitian ini adalah tidak reliabel.

### **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana yaitu digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*, apakah positif ataupun negatif dan berguna untuk memprediksi nilai dari variabel *dependen* apabila nilai variabel *independen* mengalami kenaikan atau penurunan. Penghitungan untuk regresi linier sederhana pada penelitian ini menggunakan program statistik SPSS 16.0 *for windows*.

Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji regresi linier sederhana adalah dengan uji normalitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara untuk mengetahui normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pengolahan SPSS 16.0 *for windows*. Dan dengan Uji heteroskedastisitas adalah suatu uji asumsi untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians pada residual (*error*) dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebuah model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Koefisien determinasi**

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel independen yaitu tata ruang kantor terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dilihat pada tabel berikut ini:

*Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha di SMPN 1 Lamongan* disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

**Tabel 3**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

(Sumber: Sugiono, 2011:231)

### HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas variabel tata ruang kantor dan variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi *pearson* ( $r_{hitung}$ ) dari masing-masing item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,422 dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Dengan demikian sejumlah tiga puluh dua pernyataan yang membentuk variabel tata ruang kantor dan kinerja karyawan adalah valid sehingga dapat digunakan dalam proses analisis.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Tata ruang kantor	0,766	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,791	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah penulis (2014)

Uji reliabilitas variabel tata ruang kantor dan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada dua puluh karyawan tata usaha SMPN 1 Lamongan diperoleh gambaran masing-masing karakteristik responden yang meliputi Jabatan, Jenis Kelamin, Usia, Status, Pendidikan, Lama bekerja.

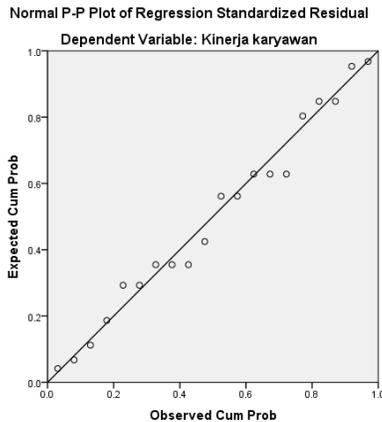
**Tabel 5**  
**Karakteristik Responden**

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi	
		Frekuensi	%
1.	Jabatan:		
	a. Pimpinan	1	5
	b. Karyawan	19	95
2.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	9	45
	b. Perempuan	11	55
3.	Usia:		
	a. 20-30	4	20
	b. 31-35	5	25
	c. $\geq 36$	11	55
4.	Status:		
	a. Sudah menikah	15	75
	b. Belum menikah	5	25
5.	Pendidikan:		
	a. SMA	10	50
	b. Diploma (DI,DII,DIII)	1	5
	c. Sarjana (S1)	9	45
6.	Lama Bekerja:		
	a. 1-3 tahun	5	25
	b. 4-6 tahun	4	20
	c. $\geq 7$ tahun	11	55

Uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik 1 normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis

diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

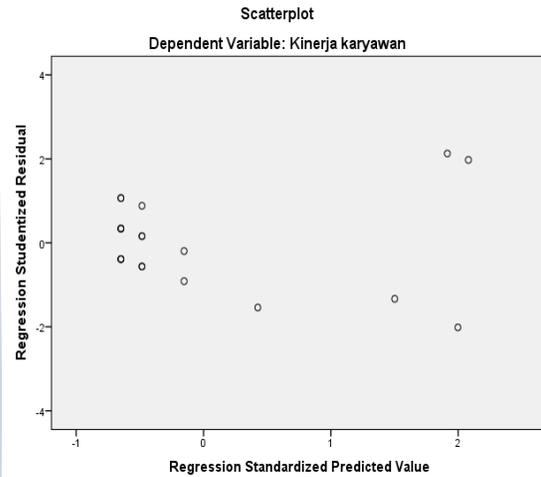
**Grafik 6**  
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Berdasarkan grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka data pada variabel penelitian dapat dinyatakan layak.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Model regresi ini dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria pengambilan keputusan yaitu Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas; Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

**Grafik 7**  
**Scatterplot**



Berdasarkan grafik 4 terlihat titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat layak dipakai.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana diolah oleh SPSS 16.0 *for windows* dan hasil analisis ada pada tabel dibawah ini:

**Tabel 8**

**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.780	2.162		4.061	.001
Tata Ruang Kantor	.123	.027	.731	4.545	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

$$a = 8,780$$

$$b = 0,123$$

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.7, maka persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,780 + 0,123 X$$

a = Konstanta

Nilai konstanta sebesar 8,780 adalah menunjukkan besarnya nilai variabel dependen (Y). artinya jika variabel independen (X) sama dengan nol, maka nilai variabel dependen (Y) adalah 8,780. Dengan kata lain jika tata ruang kantor sama dengan nol maka kinerja karyawan di tata usaha SMPN 1 Lamongan nilainya positif sebesar 8,780

b = Koefisien regresi untuk X

Nilai regresi variabel tata ruang kantor (X) adalah sebesar 0,123. Tanda positif pada nilai koefisien regresi variabel independen (X)

melambangkan hubungan yang searah atau sebanding antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). artinya jika kondisi tata ruang kantor yang diterapkan semakin baik, maka kinerja karyawan tata usaha SMPN 1 Lamongan akan semakin tinggi.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel tata ruang kantor (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	.534	.509	1.42948

a. Predictors: (Constant), Tata Ruang Kantor

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

$$R = 0,731$$

$$R \text{ Square} = 0,534$$

Berdasarkan tabel 4 dapat diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,731 dimana berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai 0,731 masuk dalam kategori tingkat hubungan yang kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa perolehan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,731 menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara tata ruang dengan kinerja karyawan tata usaha SMPN 1 Lamongan.

*Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha di SMPN 1 Lamongan*  
Selanjutnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui sebesar 0,534. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53,4% variabel tata ruang kantor member kontribusi atau mempengaruhi variabel kinerja karyawan tata usaha SMPN 1 Lamongan. Sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha di SMPN 1 Lamongan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha SMPN 1 Lamongan.

Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi yakni  $0,001 \geq 0,05$ . Pada nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas (variabel tata ruang kantor) dan variabel terikat (variabel kinerja karyawan), nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah 53,4%. yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas yaitu tata ruang kantor memiliki pengaruh kontribusi sebesar 53,4% terhadap kinerja karyawan dan 46,6% lainnya dipengaruhi faktor lain di luar variabel tata ruang kantor.

Dari faktor internal dapat dilihat dari faktor usia responden yang paling banyak yaitu  $\geq 36$  tahun 55%, selain itu tingkat pendidikan juga mempengaruhi kinerja karyawan, dan sebagian besar tingkat pendidikan responden adalah SMA, faktor status juga mempengaruhi kinerja karyawan yakni 75% responden sudah menikah, dan pengalaman bekerja juga dapat mempengaruhi yakni  $\geq 7$  tahun (55%) pengalaman yang dimiliki responden, dengan

pengalaman kerja yang sudah lama tersebut karyawan sudah terlatih dan mampu mengatasi masalah yang timbul dari pekerjaan yang dikerjakan. Sedangkan faktor eksternal yang lain yaitu dari faktor lingkungan organisasi.

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang tata ruang kantor pada tata usaha SMPN 1 Lamongan yang mencakup semua indikator tata ruang kantor bahwa 20 responden berpendapat bahwa tata ruang kantor kategori baik seperti mean variabel yang diperoleh yakni 3,03 yang dari sini masuk dalam kategori tinggi. Sedangkan kinerja karyawan yang bekerja di tata usaha SMPN 1 Lamongan yang dapat dilihat dari dimensi-dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan kontribusi pada organisasi bahwa 20 responden memilih jawaban setuju dan tidak setuju yang dapat ditunjukkan dengan mean variabel masuk dalam kategori tinggi yakni 3,08. Hasil kinerja karyawan yang dalam kategori baik tersebut tidak hanya disebabkan oleh dimensi-dimensi tersebut, hal ini juga disebabkan oleh berbagai faktor.

Adapun pengaruh tata ruang terhadap kinerja karyawan juga terlihat dari penelitian yang dilakukan oleh Perveen (2012) yang hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hasil yang signifikan pada tempat kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Sargodha, Pakista. Menurut penelitian Naseem (2012) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, tata ruang dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, desain kantor sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena desain kantor yang nyaman dan menyenangkan akan memotivasi dan memberi energi pada karyawan untuk

*Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha di SMPN 1 Lamongan* meningkatkan kinerja mereka sehingga produktivitas kerja dapat bertambah (Salem, et all, 2012).

## KESIMPULAN

Hasil analisis data dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kantor. Dan jika kondisi tata ruang kantor yang disajikan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa tata ruang kantor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tata usaha SMPN 1 Lamongan terbukti kebenarannya.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, terhadap beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

Mengadakan pemeriksaan terhadap perabot kantor dan fasilitas yang masih belum sesuai dengan standar yang ditetapkan agar segera dilakukan pengadaan dan renovasi demi peningkatan kualitas penataan ruang kantor sehingga mendapat hasil kerja sesuai dengan harapan.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta

Asnar, Habibie Zaid. 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*, Vol 1, No. 4,

(<http://ejournal.ip.fisip.unmul.ac.id>, diakses Januari 2013).

Dewi, Irra Chrisyanti. 2012. *Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

Enzir. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Gie The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.

Ghoniayah dan Masurip. 2011. *Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Vol 2, No. 2, (<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>, diakses Januari 2013).

Hameed, dkk. 2009. *Journal of Public Affairs, Administration and Management: Impact of Office Design on Employee's Produktivity: A Case Study oof Banking Organizations of Abbottabad, Pakistan(Online)*, Vol. 3 (1), (<http://journalofpublic.administration.banking.pakistan/employee.produktiviti.html>, diakses januari 2014).

Leblebici. 2012. *Impact Of Workplace Quality On Employee's Produktivity: Case Study Of A Bank In Turkey*, Vol 1 No.1, (<http://Journal.business.economic.financ.e/workplace.quality.html>, 73 kses Januari 2013).

Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Naseem, Imran. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Press.

Perveen, Sajida, dkk. 2012. Impact of Office Facilities and Workplace Milieu on Employees Performance: A Case Study of Saegodha University. Pakistan, Sargodha: Asian Journal of Empirical Research 2 (4), diakses juli 2014).

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Muria Kencana

Saleem, A. et all. 2012. Irian Journal of Management Studies (IJMS) *Online Journals: Impact of Interior Physical Produktivity in Pakistan Higher Education Institutes Perspectives (Online)*, Vol. 5, No.1, (<http://IJMS/interior/productivity/Pakistan.higher.education.institutes.perspectives.html>, diakses mei 2014).

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2010. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.

Widodo. Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia Publishing.

UNESA  
Universitas Negeri Surabaya