Analisa Tata Ruang Kantor dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai

Asra Novita Risha^{1*}, Asep Erik Nugraha²

^{1,2}Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang

*Koresponden email: asranovita9031@gmail.com

Diterima: 3 Januari 2022

Disetujui: 20 Januari 2022

Abstract

Human Resource Management is an important key for the company. The quality of human resources can be seen from the performance of each individual. The performance can be caused by several factors. The office is an environment that is a place for an organization to work in achieving its goals. Poor office space arrangement can certainly hinder the flow of activity in completing tasks while in the office. This study aims to examine the influence of office layout on the performance of employees of the Community and Village Empowerment Service of Karawang Regency with a sample of 32 people. Researchers use quantitative research. Meanwhile, for data collection using observation techniques through questionnaires. Simple linear regression was used as the data analysis method. Data processing is assisted by SPSS and Microsoft Excel. The research resulted in an acceptable hypothesis, where the office layout variable positively affects employee performance. These results can be used as input and descriptions of leaders in improving employee performance through office layouts that can be worn to support performance improvements.

Keywords: *spatial planning, office, employee performance, HRM, linear regression*

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah kunci penting bagi perusahaan. SDM yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja masing-masing individunya. Kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kantor adalah suatu lingkungan yang menjadi tempat suatu organisasi untuk beraktivitas dalam mencapai tujuan. Penataan ruang kantor yang kurang baik tentu dapat menghambat arus aktivitas dalam menyelesaikan tugas selama di kantor. Penelitian ini guna mengkaji Analisis Tata Ruang Kantor dan Pengaruhnya pada Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang dengan sampel sebanyak 32 orang. Peneliti mempergunakan penelitian kuantitatif. Sementara untuk pengumpulan data mempergunakan teknik observasi lewat kuesioner. Regresi linier sederhana dipakai sebagai metode analisis data. Pengolahan data dibantu Microsoft Excel dan juga SPSS. Penelitian menghasilkan hipotesis bisa diterima, dimana secara positif variabel tata ruang kantor berpengaruh pada kinerja pegawai. Hasil ini bisa dipakai menjadi masukan serta deskripsi para pimpinan dalam peningkatan *performance* karyawan lewat tata ruang kantor yang bisa dimanfaatkan dalam mendukung peningkatan kinerja.

Kata Kunci: *tata ruang, kantor, kinerja pegawai, manajemen SDM, regresi linear*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam organisasi, setiap organisasi berlomba untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten untuk menjalankan organisasi [1]. Perusahaan mempergunakan penilaian kinerja pegawai sebagai bagian dari pengembangan pada masa yang akan datang serta kepentingan administratif. Secara administratif, perusahaan bisa melakukan evaluasi kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai kondisi kerja karyawan, termasuk promosi, PHK, remunerasi atau upah [2].

Manajemen SDM ialah ilmu dalam pengelolaan peran serta hubungan karyawan supaya efisien serta efektif dalam berkontribusi pada masyarakat, karyawan serta realisasi tujuan perusahaan [3]. Manajemen SDM ialah perekrutan, seleksi, pengembangan, retensi serta pemakaian SDM guna meraih tujuan individu dan organisasi [4]. Manajemen SDM merupakan hal yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi [5]. SDM pada instansi atau organisasi menjadi komponen esensial dalam memainkan roda organisasi untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi, perusahaan ataupun instansi berusaha untuk mengembangkan serta mengelola SDM dengan baik. Hal ini dilakukan demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kualitas dari sumber daya manusia bisa dilihat dari kinerja masing-masing individunya. Kinerja itu sendiri dapat

dipengaruhi oleh berbagai faktor. SDM menjadi kunci penting dalam perkembangan suatu organisasi, baik perusahaan maupun instansi. Dewasa ini karyawan bukan hanya dipandang menjadi sumber daya saja, namun lebih ke aset bagi instansi atau perusahaan. Berbagai kegiatan pengembangan sumber daya manusia dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan organisasi.

Kinerja merupakan bagian dari tingkat pencapaian kerja yang diharapkan untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran suatu organisasi [6]. Pada dasarnya kinerja yakni apa yang karyawan laksanakan atau tidak ketika sedang bekerja [7]. Kinerja pegawai merupakan manifestasi dari pekerjaan yang diciptakan atau dilakukan oleh pegawai tersebut. Hasil ini didokumentasikan dengan baik untuk memberikan penilaian yang memadai tentang tingkat kinerja yang harus dicapai atas apa yang telah terjadi [8].

Kantor adalah lingkungan di mana organisasi dapat bekerja untuk mencapai tujuannya. Agar arus kerja pekerjaan berjalan dengan lancar, maka harus didukung dengan tata ruang kantor dan lingkungan yang baik. Tata letak kantor buruk dapat membuang waktu dan energi karyawan serta menurunkan produktivitas. Hal tersebut membuat pengeluaran biaya besar serta tidak efektif dan efisien. Penataan ruang kantor ini diharapkan dapat mengurangi dampak dari perencanaan ruang dan memberikan efek psikologis pada karyawan, sehingga dapat merasa bergairah untuk bekerja serta merasa nyaman serta bisa lebih meningkatkan kemampuannya [9]. Setiap kantor atau lembaga berupaya agar setiap pegawainya dapat memberikan kontribusi yang baik guna mencapai tujuannya. Begitu pula Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang (DPMD Karawang) selalu berkomitmen memberi hasil yang baik.

Pegawai/karyawan adalah orang yang ditunjuk oleh suatu instansi untuk menjalankan operasional perusahaan. Kegiatan kantor bisa terlaksana dengan baik jika lokasi fisik, tata letak, dan kelengkapan ruang kantor kondusif untuk kelancaran operasional. Seperti yang terlihat di berbagai instansi atau organisasi yang sedang berjalan, fasilitas kantor masih banyak yang kurang serta buruk dalam hal susunan ruang. Hal ini akan membuat aktivitas kantor terganggu. Sesuai penjabaran tersebut maka penelitian ini melakukan penelitian terkait “Analisis Tata Ruang Kantor dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari tata ruang terhadap kinerja pegawai di DPMD Karawang.

Pelaksanaan penelitian ini berdasarkan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar menghasilkan kesimpulan bahwasanya secara signifikan serta positif variabel tata ruang kantor berpengaruh pada kinerja pegawai [10]. Selain itu, diantara kinerja pegawai dengan tata ruang kantor ada hubungan kuat di Dinas Tenaga kerja Transmigrasi dan Sosial Kota Cimahi. Secara signifikan serta positif tata ruang kantor mempengaruhi kapasitas kerja karyawan *front office* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Di kantor unit binaan Cabang Jemursari Surabaya dengan kontribusi 45,3% [11].

2. Metode Penelitian

Peneliti mempergunakan metode kuantitatif sesuai hasil kuesioner. Sementara jenis data ialah data kuantitatif. Instrumen penelitian yang dipakai yaitu berbentuk kuesioner mempergunakan skala likert. Pengumpulan data yang dipakai penulis yakni dengan metode kuesioner dimana kuesioner ialah teknik dengan pemberian beberapa pertanyaan tertulis pada responden guna mendapatkan data. Sementara untuk analisis data dengan metode regresi linear sederhana. Metode tersebut meliputi variabel bebas dan terikat, sifat dari variabel tersebut kausal [12]. Data diolah dibantu SPSS serta aplikasi Microsoft Excel. Sebelum dianalisis diuji instrumen kuesioner dengan uji reliabilitas dan validitas serta uji asumsi klasik yaitu pengujian normalitas, linearitas serta heteroskedastisitas.

Kuesioner yang digunakan terlihat pada **Tabel 1** dan **Tabel 2**, dimana variabel tata ruang kantor terdiri dari 7 indikator dengan total 14 butir pernyataan dan variabel kinerja pegawai terdiri dari 6 indikator dengan total 12 butir pernyataan. Setiap responden diminta untuk mengisi kuesioner dengan memberi tanda centang pada kolom Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), atau Sangat Setuju (SS) dengan masing-masing secara berturut-turut memiliki nilai 1, 2, 3, 4, dan 5.

Tabel 1. Kuesioner untuk variabel tata ruang kantor

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Penempatan Perabot	Ketepatan letak kursi dan meja pada ruangan kantor menimbulkan suasana nyaman dalam bekerja.					

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		Ketepatan kursi dan meja kerja di ruang kantor saya ditata dengan baik.					
2.	Jenis Tata Ruang Kantor	Kesesuaian jenis tata ruang kantor mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan. Jenis tata ruang kantor di tempat kerja saya sudah sesuai.					
3.	Mobilitas Pegawai	Kelancaran mobilitas pegawai berpengaruh terhadap jalannya aktivitas kerja. Jarak antar meja kerja yang satu dengan yang lainnya tidak mengganggu jalannya aktivitas kerja di dalam ruang kerja.					
4.	Warna Ruangan	Penggunaan warna pada ruangan kerja memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Penggunaan warna pada ruangan kerja saya sudah tepat.					
5.	Penerangan	Penerangan di ruang kerja sangat mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan. Penerangan di ruang kerja saya sudah baik.					
6.	Sirkulasi Udara	Suhu di ruang kerja sangat mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan. Suhu di ruang kerja saya sangat mendukung.					
7.	Tingkat Kebisingan	Kebisingan mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja. Lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan.					

Tabel 2. Kuesioner untuk variabel kinerja pegawai

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kualitas	Kualitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang di tetapkan. Saya jarang membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.					
2.	Kuantitas	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan instansi. Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang di tentukan.					
3.	Ketepatan Waktu	Saya selalu datang lebih awal sebelum jam masuk kantor Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat.					
4.	Efektivitas	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cekatan.					
5.	Kemandirian	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain. Saya merasa mampu untuk mengerjakan tugas saya seorang diri.					
6.	Komitmen Kerja	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan. Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas.					

3. Hasil dan Pembahasan

Identitas Responden Berdasarkan Umur

Sesuai Interval usia sebelumnya, dari 32 kuesioner ternyata ada 5 responden usia 31-40 tahun atau untuk persentase 15,625%. Ada 16 responden usia 41-50 tahun atau untuk persentase 50% serta 11 responden di interval usia 51-60 tahun atau dengan persentase 34,375% . Data terlihat di **Tabel 3** berikut.

Tabel 3. Identitas responden berdasarkan usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	31-40	5	15,625
2.	41-50	16	50,000
3.	51-60	11	34,375
Total		32	100

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 32 kuesioner ada 21 responden atau 65,625% responden laki-laki dan 11 orang atau 34,375% responden perempuan. Kesimpulannya dibandingkan responden perempuan responden laki-laki lebih dominan. Data terlihat di **Tabel 4**.

Tabel 4. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	21	65,625
2.	Perempuan	11	34,375
Total		32	100

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Sesuai data dari kuesioner, terdapat 11 orang atau 34,375% responden pendidikan terakhir SMA, 2 orang atau 6,25% responden pendidikan terakhir D3, 11 orang atau 34,375% responden pendidikan terakhir S1, serta 8 orang atau 25% responden pendidikan terakhir S2. Data tersaji di **Tabel 5**.

Tabel 5. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	SMA	11	34,375
2.	D3	2	6,250
3.	S1	11	34,375
4.	S2	8	25,000
Total		32	100

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data kuesioner yang sudah diisi 32 responden, terdapat 7 orang atau 21,875% responden masa kerja 1-10 tahun, 9 orang atau 28,125% dengan masa kerja 11-20 tahun, 13 orang atau 40,625% responden masa kerja 21-30 tahun, serta 3 orang atau 9,375% responden masa kerja 31-40 tahun. Data terlihat di **Tabel 6**.

Tabel 6. Identitas responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	1-10	7	21,875
2.	11-20	9	28,125
3.	21-30	13	40,625
4.	31-40	3	9,375
Total		32	100

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Uji Validitas Data

Untuk melanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya, harus memenuhi pengujian validitas dan reliabilitas yang merupakan syarat utama [12]. Pengujian ini menjadi prosedur guna menentukan valid tidaknya suatu kuesioner yang akan dipergunakan dalam pengukuran suatu variabel penelitian. Pernyataan valid akan diberikan pada kuesioner apabila pernyataan bisa menjabarkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Hal tersebut bisa dilakukan dengan mengetahui nilai *Corrected Item Total Correlation*. Pemberian kata valid pada suatu elemen apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jumlah sampel penelitian ini (n) = 32 responden serta diperoleh $r_{tabel} = 0,349$.

Tabel 7. Hasil uji validitas data

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Tata Ruang Kantor (X)	X1	0,485	0,349	Valid
	X2	0,406	0,349	Valid
	X3	0,445	0,349	Valid
	X4	0,525	0,349	Valid
	X5	0,378	0,349	Valid
	X6	0,423	0,349	Valid
	X7	0,485	0,349	Valid
	X8	0,4	0,349	Valid
	X9	0,415	0,349	Valid
	X10	0,526	0,349	Valid
	X11	0,4	0,349	Valid
	X12	0,382	0,349	Valid
	X13	0,525	0,349	Valid
	X14	0,363	0,349	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,525	0,349	Valid
	Y2	0,558	0,349	Valid
	Y3	0,359	0,349	Valid
	Y4	0,491	0,349	Valid
	Y5	0,399	0,349	Valid
	Y6	0,392	0,349	Valid
	Y7	0,516	0,349	Valid
	Y8	0,385	0,349	Valid
	Y9	0,449	0,349	Valid
	Y10	0,449	0,349	Valid
	Y11	0,392	0,349	Valid
	Y12	0,425	0,349	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Tabel 7 memperlihatkan bahwasanya keseluruhan item pernyataan bernilai positif di koefisien korelasi serta r_{hitung} lebih tinggi dari r_{tabel} . Menandakan data yang diterima valid serta bisa diuji lebih lanjut.

Uji Reliabilitas Data

Kegunaan pengujian reliabilitas guna pengukuran kuesioner sebagai indeks dari suatu variabel atau struktur. Kuesioner dinyatakan kredibel apabila respon seseorang pada suatu pernyataan stabil atau konsisten. Pengecekan reliabilitas data mempergunakan metode *Alpha Cronbach*. Artinya, instrumen dengan faktor kepercayaan 0,60 atau lebih tinggi dianggap andal. Hasil uji terlihat di **Tabel 8**.

Tabel 8. Hasil uji reliabilitas data

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tata Ruang Kantor (X)	1,076	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,999	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Tabel 8 memperlihatkan bahwasanya dari seluruh variabel *Cronbach's Alpha* bernilai lebih dari 0,60, kesimpulannya instrumen kuesioner yang dipakai guna menjabarkan variabel dikatakan handal sebagai alat ukur variabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk memastikan bahwa nilai residual berdistribusi normal. [13]. Menentukan lebih lanjut apakah data residual terdistribusi normal, dapat dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian ini digunakan untuk mendapatkan gambaran rinci apakah persamaan regresi yang akan dipakai sesuai dengan normalitas. Jika uji Kolmogorov-Smirnov bernilai lebih tinggi dari 0,05, persamaan regresi dianggap lulus normalitas.

Tabel 9. Uji normalitas data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,96008265
Most Extreme Differences	Absolute	0,124
	Positive	0,124
	Negative	-0,096
Test Statistic		0,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Sesuai **Tabel 9** menandakan bahwasanya data terdistribusi normal dalam uji normalitas. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *Asymp Sig.* yakni $0,200 > 0,05$ kesimpulannya data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Guna melihat sama tidaknya varians residual dari satu pengamatan terhadap yang lainnya pada model regresi [14]. Apabila ada ketetapan pada varians residual, dikatakan homoskedastisitas, apabila tidak, dikatakan heteroskedastis. Penilaian tersebut dengan signifikansi dengan nilai lebih besar 0,05 (nilai probabilitas $> 0,05$) model regresi bisa disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Uji ini hasilnya terlihat di **Tabel 10**. Pada **Tabel 10**, signifikansi yang bernilai tinggi dari 0,05 disimpulkan heteroskedastisitas tidak ada pada model. Hal tersebut juga bisa dideteksi dengan menganalisis ada tidaknya pola tertentu di *scatterplot*.

Gambar 1 menunjukkan tidak ada pola titik titik data yang menyebar serta jelas, sehingga kesimpulannya penelitian ini tidak ada heteroskedastisitas.

Tabel 10. Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,525	5,149		0,102	0,919
	Tata Ruang Kantor	0,021	0,089	0,042	0,232	0,818

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Gambar 1. Scatterplot

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Uji Linearitas

Uji linearitas dengan menguji model persamaan regresi variabel Y terhadap variabel X. Kegunaan dari pengujian ini guna memenuhi persyaratan analisis regresi, yaitu membutuhkan hubungan fungsional diantara X serta Y di populasi linear. Tujuan uji ini guna melihat apakah dua variabel berpengaruh linier yang signifikan. Keputusan pengujian memiliki hubungan linear apabila signifikansi bernilai $> 0,05$ dan apabila signifikansi bernilai $< 0,05$ tidak ada hubungan linear.

Tabel 11. Uji linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Tata Ruang Kantor	Between Groups	(Combined)	49,999	8	6,250	1,396	0,250
		Linearity	33,869	1	33,869	7,565	0,011
		Deviation from Linearity	16,130	7	2,304	0,515	0,814
	Within Groups		102,970	23	4,477		
	Total		152,969	31			

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Sesuai **Tabel 11** tersebut, terlihat signifikansi bernilai $0,814 > 0,05$. Sehingga kesimpulannya ada kaitannya linear signifikan antara variabel X dengan Y.

Uji Regresi Linear Sederhana

Teknik statistik guna tahu dampak variabel bebas pada variabel terikat [15]. Hasil uji ini ditunjukkan pada **Tabel 12**.

Tabel 12. Analisis regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,739	9,889		2,198	0,036
	Tata Ruang Kantor	0,503	0,170	0,474	2,949	0,006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Sesuai **Tabel 12** didapatkan rumus:

$$Y = 21,739 + 0,503X$$

- 1) Nilai konstanta (a) di atas sebesar 21,739 berarti jika nilai variabel X 0, maka nilai Y 21,739.
- 2) Koefisien regresi (b) = 0,503 berarti jika tata ruang kantor naik 1% maka sebesar 0,503 kinerja pegawai akan naik

Koefisien regresi nilainya positif, dikatakan variabel X secara positif berpengaruh pada variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Guna melihat sebesar apa dampak tata ruang kantor pada kinerja pegawai, dengan perhitungan statistik menggunakan R^2 .

Tabel 13. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,474 ^a	0,225	0,199	2,081
a. Predictors: (Constant), Tata Ruang Kantor				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Sesuai **Tabel 13** terlihat nilai R 0,225. Hal tersebut menandakan 22,5% kinerja pegawai dipengaruhi variabel bebas dan untuk sisanya 77,5% dipengaruhi variabel lainnya selain yang diteliti.

Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t guna menggambarkan sejauh mana dampak variabel bebas pada variabel terikat [13]. Jika signifikan bernilai lebih rendah dari 0,05, sehingga diperkirakan secara signifikan berdampak pada variabel lainnya. Kriteria untuk menerima serta menolak hipotesis yakni:

- 1) H_0 ditolak serta H_1 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- 2) H_0 diterima serta H_1 ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Nilai t tabel 1,697 didapatkan dari nilai t tabel dan alpha 5% serta total sampel n dikurang k total variabel yang dipakai.

Tabel 14. Hasil uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,739	9,889		2,198	0,036
	Tata Ruang Kantor	0,503	0,170	0,474	2,949	0,006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Tabel 14 menjabarkan t hitung bernilai 2,949 lebih tinggi daripada t tabel 1,697 untuk signifikansi bernilai $0,006 < 0,05$. Kesimpulannya secara signifikan serta positif tata ruang kantor berpengaruh pada kinerja pegawai sebab t hitung $>$ t tabel serta signifikan bernilai lebih rendah daripada 0,05.

4. Kesimpulan

Sesuai penelitian yang telah dilaksanakan bisa disimpulkan bahwa pengujian statistik menghasilkan secara signifikan serta positif tata ruang kantor berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang dengan kontribusi 22,5%. Makna dari hasil analisis tersebut yaitu adanya peningkatan kinerja sangat dipengaruhi kondisi tata ruang kantor yang tepat untuk para pegawai. Tata ruang kantor yang dapat dikatakan tepat adalah tata ruang dengan penempatan perabot yang tidak mengganggu aktivitas pegawai, pemilihan jenis tata ruang kantor yang sesuai, mobilitas pegawai yang lancar, warna ruangan yang tepat, penerangan dan sirkulasi udara yang cukup, serta tingkat kebisingan rendah.

5. Referensi

- [1] M. Effendi & Sulistyorini, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, Vol. 2, No. 1, Hal. 39-51, 2021.
- [2] D. J. Priansa, *Pelatihan dan Pengembangan SDM Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2019.
- [3] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [4] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia serta SDM*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014.
- [5] H. Saputra, A. Soleh, Gayatri, "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu," *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Vol. 3, No. 2, Hal. 187-197, 2020.
- [6] A. Kristiana, M Syaifulloh, S. B. Riono, "Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda," *J. Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 16, No. 1, Hal. 104-114, 2021.
- [7] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- [8] B. Nugraha, "Analisis Pengaruh Kemampuan, Peluang serta Motivasi terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Regresi Linear Berganda," *Skripsi*. Karawang: Universitas Singaperbangsa Karawang, 2020.
- [9] Sedarmayanti dan E. Nursiswanto, "Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Sosial Kota Cimahi," *J. Ilmu Administrasi*, Vol. 11, No. 3, Hal. 501-510, 2014.
- [10] L. Suganda, "Pengaruh Kelengkapan Fasilitas serta Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPS Kota Makassar," *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2019.
- [11] M. H. Pancorowati, "Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Front Office di Seluruh Kantor Unit Binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya)," *J. Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, Vol 1, No 3, 2013.

-
- [12] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
 - [13] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
 - [14] I. Nazaruddin dan A. T. Basuki, *Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Danisa Media, 2015.
 - [15] E. Putra, “Pengaruh Harga terhadap Kepuasan Konsumen di Citra Swalayan dengan Variabel Intervening Service Quality,” *E-Jurnal Aplikasi Ekonomi*, Vol. 2, No. 2, 2014.