

PERENCANAAN TATA RUANG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SWASTA KOTA PALEMBANG

Eni Cahyani, S.E., M.Si.

Dosen Politeknik ANIKA Palembang

E-mail : eni_japung27@yahoo.co.id

<p>Info Artikel :</p> <p>Diterima 13 September 2016 Direview 20 September 2016 Disetujui 15 Oktober 2016</p> <hr/> <p>Keywords : <i>Spatial Planning Performance</i></p>	<p>ABSTRACT</p> <p>Purpose - <i>This study aims to determine the effect on employee performance spatial planning.</i></p> <p>Design/methodology - <i>The analysis conducted on four private company covers 30-500 samples are employees of private companies in the city of Palembang. Testing the hypothesis in this study will be conducted using Structural Equation Model (SEM).</i></p> <p>Findings – <i>The results showed that the performance can be explained by the variable furniture and the preparation of the physical environment. The individual test results showed that there are two variables : the preparation of the furniture and the physical environment positive effect on performance.</i></p>
--	---

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan utama yaitu untuk mendapatkan keuntungan, mereka membutuhkan faktor-faktor produksi untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Salah satu faktor tersebut adalah tenaga kerjanya, perusahaan berusaha dengan berbagai cara untuk mendapatkan performance yang maksimal dari karyawannya. Seperti penciptaan Standar Operasi

Prosedur (SOP), pemberian imbalan dan system kerja yang sempurna hal ini dilakukan untuk mendorong tenaga kerja bekerja dengan efektif dan efisien. Namun, perusahaan sering kali tidak peka dengan faktor tersebut, tenaga kerja tidak bisa disamakan dengan mesin, dirawat fisiknya maka akan beroperasi sesuai dengan fungsinya.

Menurut Abraham Maslow kebutuhan dasar manusia merupakan unsur-unsur yang

dibutuhkan manusia dalam menjaga keseimbangan baik secara fisiologis maupun psikologi. Jika kebutuhan ini terpenuhi maka dapat mempertahankan keseimbangan kehidupan dan kesehatan. Oleh karena itu, perusahaan tidak cukup memberikan gaji besar, kemudian akan mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan tapi secara psikologi perlu dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini sulit sekali dipenuhi karena menurut Abraham Maslow tingkatan kebutuhan terus bertambah ketika karyawan tersebut berada pada tingkat kebutuhan tertentu

Kebutuhan psikologis berkaitan dengan kenyamanan karyawan baik dari hubungan kerjasesama karyawan, atasan dan lingkungan kantor. Udara yang sejuk, pencahayaan yang cukup, kebersihan, perlengkapan dan peralatan yang memadai serta layout yang baik mempengaruhi psikologi karyawan dalam perusahaan. 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 dilakukan oleh Perveen, dkk (2012) 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) menunjukkan bahwa desain kantor berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Sedarmayanti, (2009:101), 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. Pelaksanaan tata ruang kantor yang baik dapat memperlancar jalannya suatu pekerjaan dan juga dapat

menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Menurut Rivai dan Basri, (2005:50), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Dapat disimpulkan ada hubungan erat tata ruang kantor dengan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Peneliti melakukan observasi kepada PT.Gunung Selatan lestari, perusahaan tersebut merupakan produsen alat-alat kesehatan, perusahaan ini memasarkan alat kesehatannya langsung ke instansi kesehatan seperti klinik dan rumah sakit. Perusahaan memasarkan alat kesehatan di dalam dan luar kota Palembang. Berdasarkan data penjualan 3 (tiga) tahun terakhir (2013-2015) terus meningkat dengan rata-rata 24,87% per tahun. Hal ini cukup menarik untuk diteliti, karena berdasarkan observasi peneliti tata ruang kantor dan pencahayaan serta warna yang

belum terencana dengan baik, namun kuantitas penjualan alat-alat kesehatan terus meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tata ruang terhadap kinerja karyawan baik secara Simultan maupun parsial.

Tata Ruang Kantor

Istilah tata ruang kantor berasal dari office layout, lebih sering disebut layout. Tata ruang kantor adalah pengaturan perabotan, mesin dan sebagainya. Beberapa ahli mendefinisikan tata ruang kantor adalah sebagai berikut : The Liang Gie (2007:186), tata Ruang kantor adalah penemuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari suatu ruang untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari factor-faktor Fisik yang diperlukan bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak. Kemudian Quible dalam Sukoco (2009:189), tata ruang kantor (layout) adalah penggunaan ruang secara efektif, serta mampu memberikan kepuasan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai.

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). Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor adalah pengaturan kerja untuk pelaksanaan kerja yang efektif namun memberikan kepuasan karyawan agar bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas bergerak.

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).

Menurut The Liang Gie (2009:188) ada 3 unsur dalam tata ruang kantor yang baik meliputi unsur sebagai berikut :

1. Perancangan atau penyusunan tata ruang, yakni bagaimana seseorang dapat menggunakan luas lantai kantor semaksimal mungkin. Penyusunan ruang kantor yang baik dapat mendatangkan keuntungan sebagai berikut: Mencegah penghamburan tenaga dan waktu pegawai; Menjamin kelancaran proses pekerjaan yang bersangkutan; Memungkinkan pemakaian ruang kerja secara efisien; Mencegah para pegawai.
2. Penyusunan Perabotan, yakni penyusunan perabotan pada letaknya yang tepat dan menurut susunan yang efisien. Apabila suatu hari tata ruang ternyata dapat diperbaiki dan berubah, pimpinan tidak ragu memperbaikinya. Peninjauan kembali merupakan keharusan.
3. Persyaratan Lingkungan fisik, Setiap kantor mempunyai

persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap manajer (Gie, 2009:210). Ada 4 hal yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu : Cahaya, Warna, Udara, dan Suara.

Menurut Asnar (2013:1492) Indikator dari tata ruang kantor sebagai berikut :

1. Keefektifan jenis tata ruang kantor;
2. Kelancaran lalu lintas pegawai; Ketepatan dalam penempatan perlengkapan kantor;
3. Ketepatan jarak antara pegawai dengan perabot dan peralatan kantor;
4. Kelengkapan peralatan kantor;
5. Ketepatan jumlah pegawai dengan ruang kantor;
6. Kesesuaian jenis pekerjaan;
7. Ketepatan warna dinding;
8. Ketepatan ventilasi udara;
9. Ketepatan pencahayaan;
10. Kebersihan;
11. Tingkat kelembaban udara;
12. Tingkat kebisingan suara.

Kinerja

Kinerja dipandang sebagai suatu proses tentang bagaimana pekerja mencapai hasil kerja. Berikut

definisi kinerja menurut menurut beberapa :

- a. Sinambela (2012:5) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung awab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.
- b. Veithzal (2005:97), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama
- c. A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan
- d. 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”.

- e. 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.

Dari beberapa definisi di atas disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Soesilo dalam Hessel Nogi (2005 : 180), kinerja suatu organisasi dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut : a.Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi ; b.Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi; c.Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal; d.System informasi manajemen, yang

berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi. e.Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Menurut John Milner (1988) dalam Sudarmanto (2009:11), mengemukakan 4 dimensi yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja :

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- c. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu : ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Menurut Mangkunegsra (2009:19) aspek untuk menilai kinerja karyawan terdiri atas aspek kualitas dan kuantitas. Aspek kualitas meliputi proses kerja dan kondisi kerja, waktu yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan dan jumlah kesalahan. Sedangkan aspek kuantitas pekerjaan meliputi

ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja dan kemampuan dalam menganalisis data/informasi, kemampuan/kesalahan dalam menggunakan mesin atau peralatan.

Penelitian oleh Sa'idatuddun'ya Imro'atus Sholihah Yusen mengenai Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha di SMPN 1 Lamongan 1 dengan 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Zaid Habibie Asnar¹ (2013), untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai di PKP2A III LAN Samarinda. Metodologi penelitian yaitu Kuantitatif

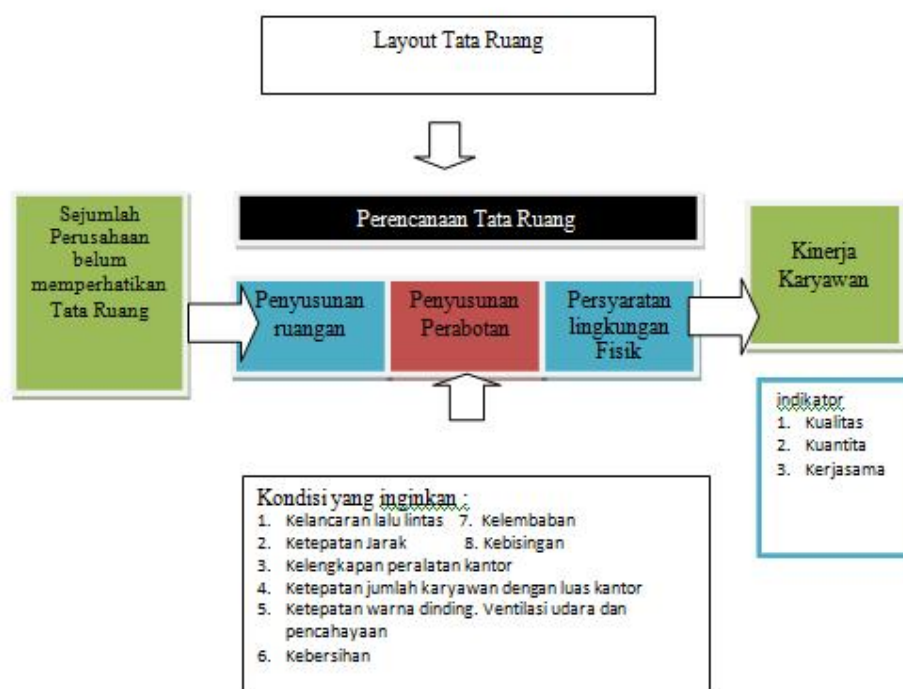
Verifikatif. Teknik pengumpulan data dengan library research (telaah kepustakaan) dan field work research (telaah di lapangan) yang terdiri dari observasi, wawancara, angket, dan penelusuran dokumen. Teknik analisis data yaitu statistik parametrik yang bertujuan untuk mengukur seberapa signifikan pengaruh tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai yang dimulai dengan mencari koefisien korelasi (hubungan) dengan rumus Koefisien Korelasi Product Moment dan tingkat kesalahan yang dipilih adalah 5%, analisis regresi linier sederhana, dan koefisien determinasi (pengaruh). Kesimpulannya, dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai di PKP2A III LAN Samarinda.

Penelitian oleh Ahmad Rizal (2014) mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan tata Ruang kantor terhadap kinerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan olah raga (DinDikpora) Kabupaten Blora. Penelitian ini dilakukan terhadap 103 orang PNS dengan menggunakan metode angket dan dokumentasi. Teknik analisis deskriptif persentase,

asumsi hasil dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. hasil penelitian di uji F hitung = 21,572 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diperoleh hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 14,475 +$

$0,227X_1 + 0,359X_2 + 0,128X_3$. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan tata ruang berpengaruh 37,7% terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepemimpinan 12,25%, motivasi 12,11% dan tata ruang 4,84%.

Kerangka Pikiran



Gambar 1. Kerangka Pikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada 4 Perusahaan swasta maupun BUMND di Palembang, desain penelitian menggunakan hubungan sebab-akibat dimana menjelaskan

hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Dimana variabel terikat adalah kinerja sedangkan variabel bebas adalah perencanaan tata ruang, model analisis dengan regresi berganda dengan persamaan

sebagai berikut : $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

e = Variabel error

X_1 = Penyesuaian perabotan

X_2 = Lingkungan Fisik

Penelitian meliputi 30-500 sampel merupakan karyawan dari perusahaan swasta di kota Palembang. Pemilihan sampel sesuai dengan tujuan dalam penelitian (purposive sampel). Teknik pengumpulan data dengan melakukan studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan SEM.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan teknik sebagai berikut:

1. Menilai Outer Model dengan Convergent Validity
 - a. Outer Model, Convergent validity dari model dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara indikator dengan score konstruk. Konstruk dengan nilai loading

factor > 0,5 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Setelah indikator konstruk, menilai discriminant validity indikator dengan melihat nilai AVE > 0,5 yang bisa digunakan untuk mengukur model penelitian ini sehingga memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reliabilitas.

- b. Composite reliability, Nilai composite reliability yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu diatas > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.
2. Evaluasi Inner Model atau Structural Model, Dalam menilai model struktural dengan PLS, dapat dilihat nilai R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh substantive. Nilai R-Square

0,75; 0,5; dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan thitung dan ttabel. Penelitian ini menguji pengaruh variabel eksogen terhadap endogen dan variabel endogen terhadap variabel endogen lainnya sehingga penelitian diuji sebagai berikut:

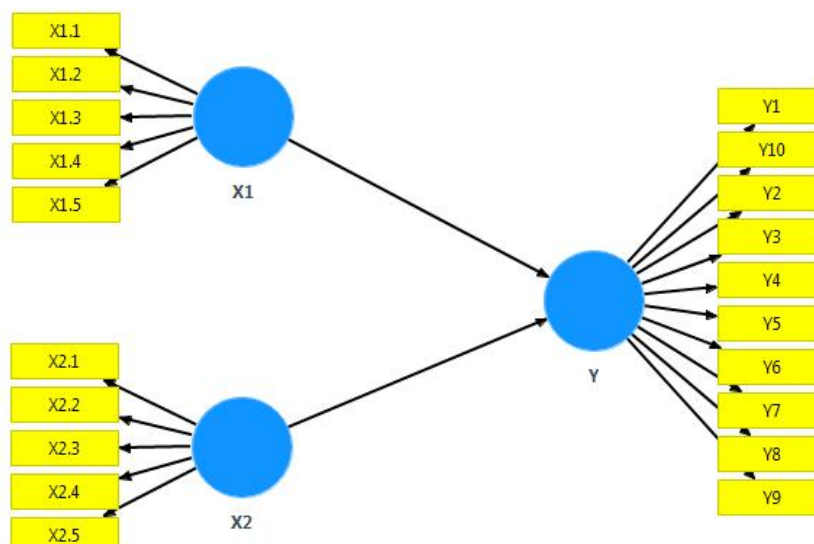
- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel yang mempengaruhi (dapat berupa variabel eksogen atau endogen) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel endogen).

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya artinya variabel yang mempengaruhi (dapat berupa variabel eksogen atau endogen) secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel endogen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model dengan Convergent Validity

Berdasarkan kerangka pemikiran, peneliti membuat model sebagai berikut:



Gambar 2. Model Output PLS

Outer Model (Measurement Model) **Penyusunan Perabotan**

Variabel penyusunan perabotan memiliki 5 indikator yang terdiri dari X_{1_1} sampai dengan X_{1_5} . Hasil lengkap pengolahan data menggunakan program statistik dapat dilihat melalui outer loading pada gambar 3. Berdasarkan penilaian outer loading variabel penyusunan perabotan, indikator X_{1_5} harus dikeluarkan dari model karena memiliki outer loading kurang dari 0,5.

Model akan dire-estimasi kembali dengan membuang indikator dengan outer loading kurang dari 0,5. Setelah dilakukan re-estimasi kembali, semua indikator telah memuat outer loading lebih dari 0,5 yang ditunjukkan pada gambar 4. Nilai outer loading terpenuhi sehingga variable penyusunan perabotan telah memenuhi persyaratan validitas.

Outer Model (Measurement Model) **Lingkungan Fisik**

Variabel lingkungan fisik memiliki 5 indikator yang terdiri dari X_{2_1} sampai dengan X_{2_5} . Hasil lengkap pengolahan data menggunakan program statistik dapat dilihat melalui outer loading pada

gambar 3. Berdasarkan penilaian outer loading variabel lingkungan fisik, indikator X_{2_1} , X_{2_2} , dan X_{2_4} harus dikeluarkan dari model karena memiliki outer loading kurang dari 0,5.

Model akan dire-estimasi kembali dengan membuang indikator dengan outer loading kurang dari 0,5. Setelah dilakukan re-estimasi kembali, semua indikator telah memuat outer loading lebih dari 0,5 yang ditunjukkan pada gambar 4. Nilai outer loading terpenuhi sehingga variable lingkungan fisik telah memenuhi persyaratan validitas.

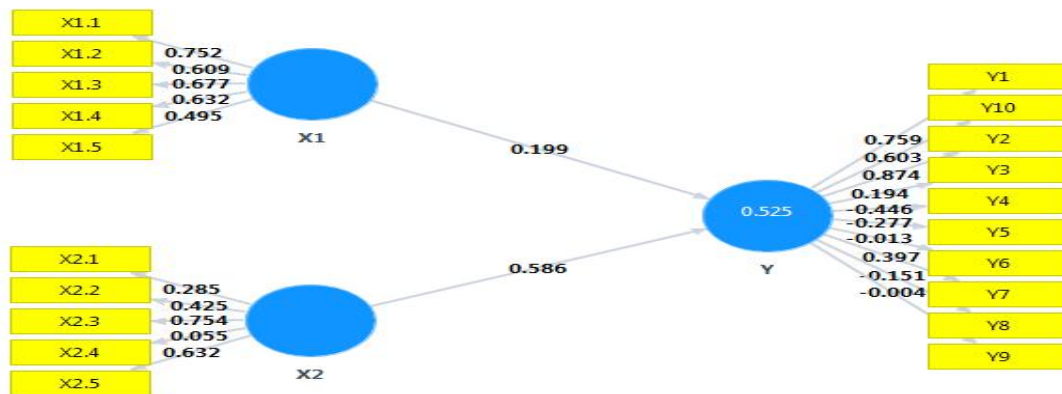
Outer Model (Measurement Model) **Kinerja**

Variabel komitmen organisasi memiliki 10 indikator yang terdiri dari Y_1 sampai dengan Y_{10} . Hasil lengkap pengolahan data menggunakan program statistik dapat dilihat melalui outer loading pada gambar 3. Berdasarkan penilaian outer loading variabel kinerja, indikator $Y_3, Y_4, Y_5, Y_6, Y_7, Y_8,$ dan Y_9 harus dikeluarkan dari model karena memiliki outer loading kurang dari 0,5.

Model akan dire-estimasi kembali dengan membuang indikator

dengan outer loading kurang dari 0,5. Setelah dilakukan re-estimasi kembali, semua indikator telah memuat outer loading lebih dari 0,5 yang ditunjukkan pada gambar 4.

Nilai outer loading terpenuhi sehingga variable kinerja telah memenuhi persyaratan validitas.



Gambar 3. Outer Loading Sebelum Re-Estimasi



Gambar 4. Outer Loading Setelah Re-Estimasi

Outer Model dengan Average Variance Extracted (AVE)

Outer model juga dilihat dari AVE dari blok indikator yang mengukur konstruk atau variable

dapat dilihat pada tabel 3. Berdasarkan pengujian AVE, semua variable telah diatas 0,5 sehingga dapat dikatakan semua indikator konstruk telah valid

Tabel 1. AVE

Variable	AVE
X1	0,613
X2	0,579
Y	0,654

Sumber : hasil perhitungan dari program SEM

Outer Model dengan Composite Reliability

Outer model juga dilihat dari composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk atau variable dapat dilihat pada tabel 4. Setelah re-estimasi dengan

mengeliminasi indikator yang tidak valid dan reliable, semua variable memiliki nilai composite reliability diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliable atau memenuhi uji reliabilitas.

Tabel 2. Composite Reliability

Variable	Composite Reliability
X1	0,861
X2	0,723
Y	0,848

Sumber : hasil perhitungan dari program SEM

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Hasil pengujian R-Square konstruk Y adalah sebesar 0,35. Semakin besar variable independen tersebut menjelaskan variable dependen sehingga semakin kuat persamaan structural. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyimpulkan kinerja dapat dijelaskan oleh variable penyusunan perabotan dan

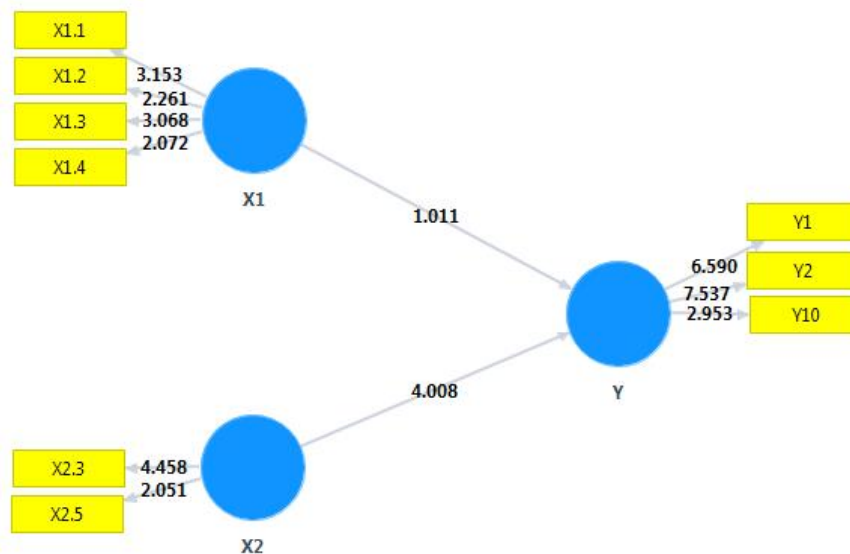
lingkungan fisik sebesar 35% sedangkan 65% dijelaskan oleh variable lain diluar yang diteliti.

Untuk menguji signifikan, dapat dilihat nilai t-statistik setelah dilakukan pengolahan data. Batas signifikan adalah apabila nilai t melebihi nilai t-tabel ($\alpha=0,05$) sebesar 1,96. Hasil estimasi statistik dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Estimasi Parameter dan Uji Signifikansi Path

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standar Error	T-Statistic	Pengaruh	Signifikan/tidak
X1→Y	0,162	0,219	0,160	1,011	Positif	Tidak signifikan
X2→Y	0,529	0,529	0,132	4,008	Positif	Signifikan

Sumber Data: Data Olahan



Gambar 5. Estimasi Parameter dan Uji Signifikansi Path

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara penyusunan perabotan terhadap kinerja menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 16,2% (yaitu berdasarkan nilai original sample X1→Y dengan nilai 0,162) namun tidak signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 1,011 (dibawah 1,96). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan penyusunan perabotan berpengaruh

positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara lingkungan fisik terhadap kinerja menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 52,9% (yaitu berdasarkan nilai original sample X2→Y dengan nilai 0,529) dan signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 4,008 (diatas 1,96). Berdasarkan hasil penelitian, dapat

disimpulkan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh variable penyusunan perabotan dan lingkungan fisik sebesar 35% sedangkan 65% dijelaskan oleh variable lain diluar yang diteliti. Sedangkan hasil pengujian individu menunjukkan bahwa kedua variabel yakni penyusunan perabotan dan lingkungan fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Akan tetapi penyusunan perabotan berpengaruh tidak signifikan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rizal.2014. Skripsi. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga (Dindikpora) Kabupaten Blora*. Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Badri Munir Sukoco, 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Hammed dan Amjad. 2009. *Impact of Office Design on Employees' Productivity: A Case study of Banking Organizations of Abbottabad, Pakistan*. International Journal Of Public Affairs, Administration And Management, (online), vol. 3, ISSUE 1.
- Gie, The Liang. 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty
- Gie, The Liang. 2006. *Administrasi Perkantoran Modern edisi empat*. Yogyakarta : Liberty
- Ghonyah, Nunung dan Masurip. 2011. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 2. No. 2. 2011. Hal. 118 – 129. Universitas Islam Sultan Agung. Semarang

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; PUSTAKA PELAJAR
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Kebijakan Publik yang Membumi*. Yogyakarta: Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia (YPAPI) & Lukman Offset.
- Zaid Habibie Asnar.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*. EJournal Ilmu Pemerintahan, 2013, 1 (4) : 1488-1500 ISSN 2338-3651, ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id