
**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP EFISIENSI KERJA PEGAWAI)
(Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) Kota Malang)**

Oleh

Iska Arina¹⁾, Yaqub Cikusin²⁾, Hayat³⁾

^{1,2,3}Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,
Indonesia

Email: iskaarina98@gmail.com

Abstract

Important good space conditions are for employees, this will give encouragement to each individual employee to be able to work optimally. On the other hand, if the condition of the office space is not supportive, this will affect the implementation of its main tasks. One of the efforts to make the work run smoothly is to carry out every organizational activity based on efficiency, namely the best comparison between the efforts made and the results achieved. The purpose of this study is to provide direction in accordance with the results of the study based on the above problems, the objectives of this study are: To determine the effect of office layout on employee work efficiency Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Malang City. The samples of this study were all employees totaling 45 people. Sampling using saturated sampling that is using all members of the population as a sample. The data collection method in this study used a questionnaire and documentation. The data analysis method used in this research is descriptive analysis and simple linear regression. The results of this study indicate that the office layout variable has a positive and significant effect on the work efficiency of employees at the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Malang City.

Keywords: Office Layout and Employee Work Efficiency

PENDAHULUAN

Di setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, pasti di dalamnya terdapat kantor. Hal tersebut dikarenakan segala bentuk aktivitas dari organisasi dilaksanakan di kantor oleh pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Kantor yang menyenangkan adalah tempat yang tidak membosankan dan dapat menambah gairah kerja pegawai dalam rangka mendukung peningkatan mutu kegiatan perkantoran dan tercapainya tujuan organisasi, maka secara tidak langsung suasana kantor sangat mendukung efektifitas kerja pegawai yang bekerja di kantor tersebut. Produktivitas kerja adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Hayat, 2018:67).

Menurut Pradayana (2016) Faktor eksternal yang dapat berpengaruh pada hasil kerja pegawai diantaranya ada faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan sosial. Faktor lingkungan fisik dan sosial akan memberikan pengaruh pada pegawai berupa kenyamanan bekerja. Lingkungan fisik atau lingkungan kerja memiliki peranan penting bagi sebuah perusahaan atau instansi. Permasalahan yang lainnya dihadapi oleh instansi adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat. Dalam perkembangan dunia kerja saat ini di era globalisasi yang semakin meningkat karena banyaknya kantor yang didirikan. Kantor-kantor tersebut.

Terdapat berbagai macam aktivitas misalnya kegiatan administrasi. Dalam kantor pegawai harus bekerja dengan baik agar kantor tersebut dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam suatu kantor mengupayakan harus terus berkembang seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai harus sesuai dengan prosedur dan aturan instansi. Pekerjaan seorang pegawai tidak dapat dikerjakan begitu saja tanpa adanya dukungan dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia, dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*jobperformance*) yang tinggi. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan, serta sangat berpengaruh terhadap kualitas, disiplin, serta loyalitas kerja pada pegawai (Hayat, 2018:11).

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ariyanto & Kurniawan (2020) bahwa pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan agar dapat meningkatkan gairah kerja bagi karyawan. Menurut Hayat (2018:50) kualitas pekerjaan karyawan sangat bergantung pada faktor eksternal dan internal suatu perusahaan.

Menurut Mariam, dkk, (2014) menjelaskan bahwa, salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja staf di kantor adalah faktor *office layout* atau tata ruang kantor yang meliputi pengaturan perabotan dan mesin yang digunakan ketika bekerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang adalah suatu lembaga pemerintah yang memiliki tugas melakukan penataan serta penerapan kebijakan wilayah pada bidang kepegawaian dan melakukan tugas wewenang yang dilimpahkan Pemerintah kepada Walikota selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi. Pada era uang pesat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang dituntut dalam tingkatkan kinerja pegawai dalam melayani masyarakat baik dari segi sarana publik ataupun pelayanan pegawainya. (Wawancara 02-03-2021)

Kinerja pegawai sangat dicermati sebab kinerja yang besar dari seseorang pegawai bisa tingkatkan kinerja secara totalitas. Kinerja pemerintah pada BKPSDM Kota Malang kerap mejadi atensi masyarakat, dengan mengingat masih banyaknya peristiwa tentang rendahnya kinerja pegawai di kantor pemerintahan. Dengan kata lain masyarakat menuntut pegawai pemerintah untuk bekerja dengan lancar, bersih, atau dengan tata kelola yang baik.

Menurut Tamin (2013) ada sekitar empat juta pegawai negeri di seluruh Indonesia hanya 40% yang profesional. Setiap orang membutuhkan disiplin dan efisiensi kerja untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. (Wawancara 02-03-2021).

Tata ruang kantor merupakan salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, hal ini disebabkan karena pegawai senang bekerja pada ruang yang di tata dengan baik. (Dawati, 2012: 2).

Disiplin kerja yang maju membantu meningkatkan kinerja pegawai. Peraturan pemerintah 1980 nomor 30 tentang disiplin pegawai negeri adalah contoh paling penting. Namun kinerja pegawai negeri masih mengawatirkan. Oleh karena itu, penerapan disiplin adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh pegawai ketika melakukan pekerjaan.

Anggaran pemerintah dalam membangun sarana prasarana serta kebutuhan mengenai

fasilitas kerja setiap tahun selalu meningkat. Namun pada kenyataannya tak banyak pembaruan yang ada serta yang dapat dirasakan oleh para pegawai dalam bekerja.

Hasil survei dan wawancara pada tanggal 02-03-2021 yang peneliti lakukan secara langsung menemukan beberapa permasalahan yang berdampak secara tidak langsung dimana pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang tepat pada waktunya dengan deadline yang begitu singkat hal ini menjadi satu satunya empirical problem dalam penelitian ini dimana permasalahan yang ditemukan mengenai kurangnya efisiensi dalam bekerja. Maka dengan penyusunan tata ruang kantor yang baik diharapkan proses penyelesaian kerja lebih cepat, arus pekerjaan dapat diperpendek sebab akan membantu mekanisme atau arus pekerjaan akan lebih lancar. Jadi jelas bahwa tata ruang kantor merupakan suatu faktor yang turut berperan memperlancar jalannya pekerjaan, menimbulkan kepuasan bagi para pegawai. Berdasarkan masalah yang timbul diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai (BKPSDM) kota malang dengan menata ruang kantor yang memadai dimana semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh para pegawai karena rasa nyaman yang tercipta dari tata ruang kantor yang menyenangkan.

Hal ini juga selaras dengan undang-undang republik indonesia nomor 26 tahun 2007 tentang penataan ruang dimana terlihat pada pasal 1 ayat 10 bahwa Pembinaan penataan ruang adalah upaya untuk meningkatkan kinerja penataan ruang yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.

Oleh karena itu, penataan ruang kantor merupakan segi yang penting dari manajemen kantor untuk membenahi dan menyusun alat-alat yang ada di dalam kantor tersebut hal ini bertujuan untuk memudahkan aktifitas bagi para pegawai yang ada di sekitar kantor tersebut. Dan apabila terdapat tata ruang kantor tidak sesuai, maka para pegawai akan merasakan kebosanan dan jenuh dalam

melakukan aktivitas mereka di dalam kantor. Hal ini akan mempengaruhi semangat kerja para pegawai menjadi menurun akhirnya tujuan yang di kehendaki tidak tercapai secara maksimal.

Mengenai tata ruang kantor, betapa pentingnya kondisi ruang yang baik bagi pegawai hal ini akan memberikan dorongan kepada setiap individu pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal. Sebaliknya jika kondisi ruang kantor kurang mendukung maka hal ini akan mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas pokoknya. Salah satu upaya agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar adalah dengan cara menjalankan setiap aktivitas organisasi dengan berlandaskan pada efisiensi yaitu perbandingan terbaik antara usaha yang dilakukan dengan hasil yang dicapai. (Wawancara 02-03-2021)

Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengangkat suatu tema penelitian yang berjudul " Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai (Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang) ".

Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini agar lebih jelas lagi maka peneliti merumuskan masalah yang terdapat dalam pembahasan penelitian ini yaitu: Apakah Tata Ruang Kantor Memiliki Pengaruh Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang?

LANDASAN TEORI

Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhinya atau tidak nya kebutuhan pegawai. Salah satu hal yang menjadi rujukan pemenuhan kebutuhan ialah tata ruang kantor dan kelengkapan fasilitas kantor apabila terpenuhi maka secara tidak langsung akan memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja yang berdampak pada kinerja yang memuaskan mereka. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka makin puas pula pegawai tersebut.

Tata Ruang Kantor

Tata ruang kantor adalah seni mengatur suatu ruangan beserta perabotan dan perlengkapan kantor agar luas lantai dapat dimanfaatkan dengan baik, sehingga menghasilkan iklim kerja yang nyaman bagi pegawai dan turut berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai menurut Idris dan Halomoan (2020).

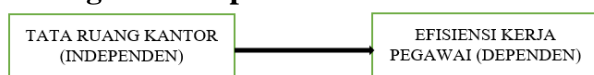
Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi tata ruang menurut Idris & Halomoan (2020) ada tiga faktor utama pertimbangan tata ruang kantor yaitu faktor fungsional, faktor kesehatan dan faktor estetika.

Efisiensi Kerja

Menurut Susanto, (2020) efisiensi kerja adalah perbandingan yang terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dapat dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja itu dapat dikategorikan menjadi tujuh jenis yaitu suasana kerja, lingkungan tempat bekerja, corak hasil produksi, proses atau prosedur, perlengkapan dan fasilitas, alat-alat perkakas, dan tata ruang tempat kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Hipotesis

Hipotesis Penelitian

HI : Diduga ada pengaruh signifikan secara simultan tata ruang kantor terhadap efisiensi kerja pegawai. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang diambil secara langsung dengan melalui pengisian kuisioner oleh karyawan Kantor Badan

Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang. Lokasi tersebut beralamat di Jl. Tugu No.1 Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur. Pengambilan lokasi ini diharapkan mampu mengefisienkan waktu penelitian.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang, dan peneliti berfokus pada bidang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dengan jumlah keseluruhan 45 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Menurut Arikunto (2016:104) jika jumlah populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini jumlah populasinya kurang dari 100 maka sampel yang diambil 100% dari jumlah populasi sebanyak 45 responden dengan demikian metode pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh (Sampel Sensus).

Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian menurut Sugiyono, (2017) adalah atribut, sifat dan nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Efisiensi kerja adalah kesanggupan karyawan mencapai prestasi maksimum menurut waktu standar.

2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Tata Ruang Kantor merupakan upaya pengaturan dan penyusunan seluruh peralatan dan perlengkapan kantor pada

tempat yang tepat agar para pegawai dapat bekerja dengan baik dan memiliki rasa kenyamanan yang tinggi sehingga dapat tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja pegawai Sedarmayanti (2016).

Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan hal yang terpenting dalam sebuah penelitian. Beberapa teori menjelaskan bahwa analisis data adalah rangkaian penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki sebuah nilai sosial, akademis dan ilmiah. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Menggunakan analisis kuantitatif ini untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik SPSS 25.0 *for windows* sebagai alat bantu. Adapun alat analisis disusun sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana kecermatan dan ketepatan dari suatu alat ukur dikatakan memiliki validitas tinggi jika alat yang digunakan sesuai dengan kinerja fungsi ukurnya, ataupun memberikan hasil ukur yang tepat sesuai pengukuran tersebut

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha*, dimana nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel. (Ghozali, 2016:47).

c. Uji Normalitas

Ghozali (2013: 110) berpendapat bahwa uji normalitas bertujuan “untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak.

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (Variabel

X) terhadap kejadian lainnya (Variabel Y). Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b (X)$$

Keterangan:

Y =Variabel Dependen (Efisiensi Kerja Pegawai)

a = Konstanta yang merupakan rata-rata Y pada nilai X sama perubahan X secara konstanta

b =Koefisien variabel dari X

X =Variabel Independen (Tata Ruang Kantor)

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Menurut (Ghozali, 2016:84) Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
Tata Ruang Kantor	1	0,641	0,2940	Valid
	2	0,786	0,2940	Valid
	3	0,862	0,2940	Valid
Efisiensi Kerja Pegawai	1	0,765	0,2940	Valid
	2	0,725	0,2940	Valid
	3	0,888	0,2940	Valid
	4	0,762	0,2940	Valid
	5	0,825	0,2940	Valid
	6	0,770	0,2940	Valid
	7	0,738	0,2940	Valid

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa item 1 variabel tata ruang kantor memiliki nilai koefisien sebesar $0,641 > 0,2940$. Item 2 memiliki nilai koefisien sebesar $0,786 > 0,2940$. Item 3 memiliki nilai koefisien sebesar $0,863 > 0,2940$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua item dari

variabel tata ruang kantor dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi (r hitung) yang diperoleh berada diatas nilai kritis (r tabel).

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa item 1 variabel efisiensi kerja pegawai memiliki nilai koefisien sebesar $0,765 > 0,2940$. Item 2 memiliki nilai koefisien sebesar $0,725 > 0,2940$. Item 3 memiliki nilai koefisien sebesar $0,888 > 0,2940$. Item 4 memiliki nilai koefisien sebesar $0,762 > 0,2940$. Item 5 memiliki nilai koefisien sebesar $0,825 > 0,2940$. Item 6 memiliki nilai koefisien sebesar $0,770 > 0,2940$. Item 7 memiliki nilai koefisien sebesar $0,738 > 0,2940$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua item dari variabel efisiensi kerja pegawai dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi (r hitung) yang diperoleh berada diatas nilai kritis (r tabel).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Tata Ruang Kantor	0,650	Reliabel
2.	Efisiensi Kerja Pegawai	0,894	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel tata ruang kantor memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,650 > 0,60$ variabel efisiensi kerja pegawai memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,894 > 0,60$. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas $0,60$ dan dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian pada penelitian ini reliabel.

2. Uji Normalitas

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33597018
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.038
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan gambar 2 uji normalitas variabel tata ruang kantor dan efisiensi kerja pegawai *asympt.sig.(2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	T	Sig	Ket
Kecerdasan Emosional	1,635	5,237	0,000	Signifikan
Konstanta	7,697			
R	0,624			
R Square	0,389			

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,697 + 1,635X_1 + e$$

- a = 7,697 efisiensi kerja pegawai akan konstan positif jika variabel tata ruang kantor tidak ada.
- b1 = 1,653 variabel tata ruang kantor berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya ketika tata ruang kantor meningkat sebesar 1,653 maka efisiensi kerja karyawan akan meningkat juga sebesar 1,653.
- e = Nilai Error

4. Uji Hipotesis t

Tabel 4 Hasil Uji t

Variabel	t-stat	Sig	Keterangan
Tata Ruang Kantor	5,237	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 4, didapatkan hasil uji t pada variabel tata ruang kantor memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Gambar 3 Hasil Koefisien Determinasi R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	.624 ^a	.389	.375	3.375	.389	27.428	.000

Berdasarkan hasil pada gambar 3 terdapat pada model summary yang diperoleh nilai koefisien determinasi ($Adj.R^2$) sebesar 0,389 atau 38,9%. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang lemah dari variabel tata ruang kantor terhadap efisiensi kerja pegawai yang diketahui sebesar 38,9%. Sedangkan sisanya sebesar 61,1% atau $(100\% - 38,9\%)$ sehingga didapatkan hasil 61,1% yang artinya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini.

6. Implikasi Hasil Penelitian

- Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan
Berdasarkan dari jawaban responden terhadap item variabel tata ruang kantor diketahui skor yang diperoleh tiap item pernyataan dari variabel tata ruang kantor, item pertanyaan yang memperoleh skor tertinggi adalah tata ruang kantor memiliki perabot dan peralatan kantor yang saya butuhkan dengan skor sebesar 4,00. Sedangkan item pernyataan yang memperoleh skor terendah yaitu pada pernyataan ruang yang saya tempati sangat nyaman dan tidak mengganggu kesehatan saya dengan skor sebesar 3,76. Adapun rata-

rata skor yang diperoleh sebesar 3,87 yang berarti responden menyatakan setuju dengan item-item dari variabel tata ruang kantor.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui bahwa tata ruang kantor (X) berpengaruh positif signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai (Y) sebesar 1,635 dengan t hitung variabel tata ruang kantor 5,237 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dalam hal ini menunjukkan bahwa variabel tata ruang kantor berpengaruh positif signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai, dengan asumsi bahwa ketika tata ruang kantor mengalami peningkatan sebesar 1,635 maka efisiensi kerja pegawai akan mengalami peningkatan juga sebesar 1,635.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto (2017), suganda (2019), Idris dan Halomoan (2020) dan Loet, dkk (2020) tentang “Pengaruh tata ruang kantor terhadap efisiensi kerja pegawai”. Hasil yang diperoleh yaitu variabel tata ruang kantor berpengaruh positif signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Tata Ruang Kantor Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dari penelitian ini adalah peneliti hanya menggunakan satu variabel (X), sedangkan secara teori masih ada variabel-variabel lain yang diluar dari penelitian ini dapat mempengaruhi efisiensi kerja pegawai (Y). Dengan ini diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk menguji variabel-variabel lain yang diluar penelitian ini yang memiliki

hubungan erat dengan efisiensi kerja pegawai (Y).

Saran

a. Bagi lembaga terkait

Adapun beberapa saran dari hasil penelitian ini bagi lembaga terkait (Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang) karena item tersebut mendapat skor terendah dari pada item yang lain adalah:

- 1) Meningkatkan ruang kerja pegawai sehingga lebih nyaman dan tidak mengganggu kesehatan pegawai.
- 2) Memperbaiki mekanisme kerja yang akan diterapkan sehingga lebih baik lagi.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menggunakan variabel lain atau menambah variabel yang secara teori juga berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai dan diharapkan untuk menambah jumlah sampel penelitian serta menggunakan alat analisis data yang berbeda.

Jurnal Lentera Bisnis, Vol 9 (1), 2252-9993.

- [7] Loet, Amir, Tawai 2020. Penataan Ruang Kantor dalam Mewujudkan Efisiensi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional provinsi Sulawesi Tenggara, Jurnal Administrai Negara, Politik-pemerintahan & Hubungan Internasional, Vol 6(1), 71-80.
- [8] Suardi, Santi. 2014. "Studi Tentang Tata Ruang Kantor Untuk mencapai Efisiensi Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda". Jurnal Administrasi Negara Vol 4 No. 2.
- [9] Sugiyono,. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- [10] Susanto, 2017. Pengaruh Tata Kelola Rang Terhadap Efisiensi Kerja. Jurnal Ilmu Administrasi Negara (STIA Sandikta). Vol 3(3).
- [11] Tamin, Feisal,. (2013). Revormasi Birokrasi: Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara. Jakarta: Belantika.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ariyanto, N., & Kurniawan, H. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Vol 3. No 3.
- [2] Arikunto,. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta:Rinineka Cipta.
- [3] Ghozali. Imam,. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan ke VIII. Semarang: Badang Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Hayat, 2018. Kebijakan Publik; Evaluasi, Reformasi, Formulasi. Malang: Intrans Publishing.
- [5] Hayat, 2018. Reformasi Kebijakan Publik: Perspektif Makro dan Mikro. cetakan ke 1. Jakarta: Badan Penerbit Prenadamedia Group,
- [6] Idris, Halomoan,. 2020. Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo (Persero) Medan,