



# *Jurnal Diversita*

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

## **Analisis Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan**

### ***Analysis of Influence of Office Spatial to Employee Performance PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan***

Endang Haryati\* & Yuni Arti Maysaroh Pane\*\*

Politeknik LP3I Medan, Indonesia

Diterima; Juli 2018; Disetujui: November 2018; Dipublish: Desember 2018

\*Corresponding author: E-mail: [endangharyatijoe@gmail.com](mailto:endangharyatijoe@gmail.com)

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan hubungan antara tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. Jumlah populasi sebanyak 20 orang dan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang diuji dengan beberapa metode analisis data. Hasil penelitian ini terbukti dengan pengujian hipotesis yaitu: Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji T, Koefisien R dan Koefisien R<sup>2</sup> serta Analisis Regresi Linier Sederhana yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Analisis Regresi Linier Sederhana diperoleh persamaan  $Y = 16,638 + 0,684X$ , dan apabila diasumsikan setiap kenaikan tata ruang kantor sebesar satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,684. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* diperoleh kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan analisis determinasi, antara tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan sebesar 41,0% artinya bahwa tata ruang kantor memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 41,0%, sedangkan selebihnya yaitu 59,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan Uji-T menerangkan bahwa secara parsial, koefisien regresi yang digunakan signifikan. Kesimpulannya, bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan.

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

#### **Abstract**

*This study aims to determine how much influence and relationship between office layout on employee performance at PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. The population is 20 people and uses saturated samples. Data collection using questionnaire method tested with several methods of data analysis. The results of this study proved by testing the hypothesis that is: Test Validity and Reliability, Test T, Coefficient R and Coefficient R<sup>2</sup> and Simple Linear Regression Analysis that indicates that the influence between office layout on employee performance. Based on Simple Linear Regression Analysis obtained equation  $Y = 16,638 + 0,684X$ , and if assumed every increase of office layout for unit then will improve employee performance equal to 0,684. Based on the analysis of product moment correlation obtained both variables have a strong relationship. Based on the analysis of determination, between office layout on employee performance of 41.0% means that the office spatial has an influence on the performance of 41.0%, while the remaining is 59.0% explained by other variables not discussed in this study. Based on the T-Test, it is explained that partially, the regression coefficient used is significant. In conclusion, that Ho is rejected and Ha accepted, which means there is a strong and significant influence between office layout on employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan.*

**Keywords:** *Office Spatial, Employee Performance.*

**How to Cite:** Haryati, E. & Pane, Y.A.M. (2018). Analisis Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan, *Jurnal Diversita*, 4 (2): 75-83.

## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, salah satu pengelolaan paling penting adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Sumber daya manusia disini tidak lain adalah karyawan, dimana merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Karyawan yang dimiliki harus mempunyai kemampuan dalam menjalankan setiap tugasnya dengan baik.

Baik tidaknya kinerja karyawan bergantung apabila kepuasan kerja mereka terpenuhi. Salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu mengenai pemenuhan kebutuhan akan kenyamanan tata ruang kantor sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi kantor yang menyenangkan pasti memberikan kepuasan tersendiri karena menjadi penyemangat dalam melakukan segala aktifitas dan tentunya menghindari rasa kebosanan yang dapat timbul juga serta mendukung mutu dari hasil dari penyelesaian pekerjaan agar dapat tujuan perusahaan diperlukan agar segala kegiatan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Nawangarsi dan Suratman (2014) menyatakan: Hasil dalam penelitian ini, pada tata ruang kantor di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Bagian *Unit Cardand Merchant Business* Surabaya tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari presentase yaitu sebesar 3,65%. Sedangkan tingkat produktivitas kerja karyawan juga tergolong tinggi yaitu dengan presentase sebesar 3,85%. Dan dari hasil perhitungan, secara keseluruhan dalam penelitian ini menyatakan bahwa

pengaturan tata ruang kantor memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Bagian *Unit Cardand Merchant Business* Surabaya yaitu dengan presentase sebesar 58,5% , sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Akhmad (2012), menyatakan bahwa Tata ruang adalah segala upaya untuk mengatur ruangan sedemikian rupa sehingga menunjang produktivitas organisasi. Tata ruang berpengaruh besar terhadap efektivitas organisasi terutama disebabkan begitu mahalnya sewa ruang terutama di kota-kota besar sehingga manajemen harus memikirkan secara serius bagaimana memanfaatkan ruangan yang sudah ada.

Priansa dan Garnida (2013), menyatakan bahwa tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan dalam penggunaan ruang secara terperinci, untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan pekerjaan kantor dengan biaya yang layak.

Akhmad (2012), Faktor-faktor tata ruang kantor terdiri dari Faktor Fungsional; Faktor Kesehatan dan Faktor Estetika. Gavinov (2016), Tujuan tata ruang kantor terdiri dari: 1) Memberikan kenyamanan kepada karyawan; 2) Memanfaatkan ruangan kantor dengan maksimal, sehingga tidak ada ruang yang tidak berguna; 3) Memudahkan arus komunikasi dan arus kerja; 4) Memudahkan dalam pengawasan; 5) Memudahkan dalam pemberian pelayanan; 6) Memudahkan gerak karyawan dalam bekerja; 7) Memberikan rasa aman dan keleluasaan pribadi; 8)

Menjauhkan dari kebisingan yang terjadi; 9) Memberikan pencitraan yang baik kepada pelanggan maupun tamu perusahaan.

Maryati (2014), Prinsip-prinsip tata ruang kantor terdiri dari: 1) Pekerjaan harus mengalir secara terus menerus; 2) Fungsi yang sama atau berhubungan diletakkan berdekatan; 3) Pengaturan perkakas membuat pengawasan lebih mudah; 4) Tidak permanen, agar fleksibel jika terjadi perubahan; 5) Ada ruang yang cukup untuk bergerak atau berjalan; 6) Pekerjaan yang menimbulkan suara gaduh, misalnya bagian produksi dijauhkan dari yang lainnya; 7) Ruang pimpinan dipilih yang tenang karena lebih banyak membutuhkan konsentrasi dalam bekerja; 8) Pengaturan tata letak membuat jarak tempuh lebih pendek sehingga menghemat tenaga.

Priansa dan Garnida (2015), terdapat empat asas pokok dalam tata ruang kantor yang penting untuk diperhatikan, yaitu: 1) Jarak Terpendek; 2) Rangkaian Kerja; 3) Penggunaan Segenap Ruangan yang Ada; 4) Perubahan Susunan Tempat Kerja

Afandi (2016), mengatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompensasi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Mangkunegara (Mulyadi 2015), istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performanace* atau *Actual Permormanse* (Prestasi kerjs atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya.

Afandi (2016), kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu: 1) *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja); 2) *Quality of Work* (Kualitas Kerja); 3) *Job Knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan); 4) *Creativeness* (Kreativitas); 5) *Cooperation* (Kerja Sama); 6) *Dependability* (Ketergantungan); 7) *Initiative* (Inisiatif); 8) *Personal Qualities* (Kualitas Personal)

## **METODE PENELITIAN**

Metode Pengumpulan Data dilakukan dengan observasi, yang dilakukan penulis secara tidak terstruktur tanpa menggunakan pedoman observasi, sehingga penulis mengembangkan pengamatannya berdasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan. Kedua, dengan Kuesioner (Angket) yang dibagikan kepada responden, yaitu karyawan *TIOC (Telkom Integrated Operation Center)* berdasarkan faktor-faktor tata ruang dan kinerja. Skala pengukuran yang diambil oleh penulis adalah menggunakan skala likert.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Dalam penelitian ini mempunyai dua variabel yaitu X adalah Tata Ruang Kantor dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini, seluruh pengolahan data dan analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Salution (SPSS) versi 22.00*. Metode analisis data yang digunakan terdiri dari: 1) Uji Validitas dan Reliabilitas; 2) Uji

Rata-Rata (Mean); 3) Uji T; 4) Analisis Korelasi *Product Moment* (r); 5) Analisis Koefisiensi Determinasi ( $r^2$ ); 6) Regresi Linier Sederhana

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Hasil Penelitian

Jumlah kuesioner yang telah penulis sebarakan kepada responden yang berjumlah 20 orang telah kembali pada penulis 100%. Data yang diperoleh penulis diuraikan dalam bentuk tabel-tabel yang disajikan sebagai berikut.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	Laki-Laki	8 Orang	40 %
2	Perempuan	12 Orang	60 %
Jumlah		20 Orang	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2018)

Dari 1 di atas bahwa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk paling banyak adalah berjenis kelamin Perempuan sebanyak 12 orang atau sebesar 60 % dari total responden. Dimana perempuan memiliki keramahan dan ketelitian yang baik dalam bekerja terutama di bagian TIOC yang berhubungan langsung dengan pelanggan.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

No.	Usia	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	Usia < 20 tahun	-	-
2	Usia 21 - 30 tahun	15 Orang	75 %
3	Usia 31 - 40 tahun	5 Orang	25 %
4	Usia > 40 tahun	-	-
Jumlah		20 Orang	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (2018)

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat jumlah pegawai menurut usia paling

banyak karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk berusia yaitu antara Usia 21 - 30 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 75 % dari total keseluruhan responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa usia karyawan dalam komposisi tersebut sangat baik dimana semangat bekerjanya bagus dan memiliki produktivitas yang baik.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	SMA	6 Orang	30 %
2	D3	2 Orang	10 %
3	S1	12 Orang	60 %
4	S2	-	-
Jumlah		20 Orang	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (2018)

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa karyawan dengan latar belakang pendidikan terbanyak yaitu S1 (Sarjana) sebanyak 12 orang atau sebesar 60 % dari total keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai latar belakang sarjana memiliki kualitas kerja yang sangat bagus dan memiliki pemikiran yang baik.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di Perusahaan

No.	Lamanya Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	< 5 tahun	2 Orang	10 %
2	5 - 10 tahun	17 Orang	85 %
3	10 - 15 tahun	1 Orang	5 %
4	> 15 tahun	-	-
Jumlah		20 Orang	100 %

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (2018)

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa karyawan dengan masa kerja terbanyak yaitu 5 - 10 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 85 % dari total keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan

masa kerja tersebut memiliki loyalitas dan pengalaman yang baik di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan.

### Hasil Pengumpulan Data Berdasarkan Indikator Variabel X

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas, maka dapat dibuat data rekapitulasi dari variabel tata ruang kantor dan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan.

Tabel 5 Hasil Persentase Keseluruhan Data Berdasarkan Indikator X

Variabel	Indikator	Skor	Rata-Rata	Kategori
Tata Ruang Kantor	1. Faktor Tata Ruang Kantor	268	3,35	Sangat Baik
	2. Prinsip Tata Ruang Kantor	274	3,45	Sangat Baik
	3. Azas Tata Ruang Kantor	273	3,42	Sangat Baik
	4. Tujuan Tata Ruang Kantor	278	3,47	Sangat Baik

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (2018)

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel tata ruang kantor sangat berpengaruh dalam memberi nilai tambah terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui dari hasil rata-rata yang menyatakan bahwa terdapat indikator tujuan tata ruang kantor sebesar 3,47, sedangkan untuk urutan selanjutnya adalah prinsip tata ruang kantor dengan nilai rata-rata sebesar 3,45, azas tata ruang kantor dengan nilai rata-rata sebesar 3,42 dan terakhir adalah faktor tata ruang kantor dengan persentase sebesar 3,35. Dengan

hasil di atas dapat terlihat bahwa terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

### Hasil Pengumpulan Data Berdasarkan Indikator Variabel Y

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas, maka dapat dibuat data rekapitulasi dari variabel tata ruang kantor dan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan.

Tabel 6 Hasil Persentase Keseluruhan Data Berdasarkan Indikator Y

Variabel	Indikator	Skor	Rata-Rata	Kategori
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	201	3,35	Sangat Baik
	Kuantitas Kerja	208	3,46	Sangat Baik
	Kualitas Personal	208	3,46	Sangat Baik
	Kreativitas Inisiatif	199	3,31	Baik
		265	3,31	Baik

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian (2018)

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kuantitas kerja dan kualitas personal yang memberikan nilai paling tinggi pada indikator kinerja karyawan, dengan rata-rata sebesar 3,46, sedangkan untuk urutan selanjutnya adalah kualitas kerja dengan rata-rata sebesar 3,35, selanjutnya indikator terakhir adalah kreativitas dan inisiatif dengan rata-rata 3,31.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Variabel X

Adapun uji validitas kuesioner sebagai berikut:

Nilai r tabel diketahui dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 20$  maka  $r_{tabel} = 0,443$

Jika  $r_{hitung} > 0,443$  maka dinyatakan valid jika  $r_{hitung} < 0,443$  maka dinyatakan tidak valid

Nilai validitas masing – masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel X

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,600	0,443	Valid
2	0,680	0,443	Valid
3	0,801	0,443	Valid
4	0,580	0,443	Valid
5	0,852	0,443	Valid
6	0,654	0,443	Valid
7	0,765	0,443	Valid
8	0,673	0,443	Valid
9	0,699	0,443	Valid
10	0,563	0,443	Valid
11	0,682	0,443	Valid
12	0,704	0,443	Valid
13	0,710	0,443	Valid
14	0,599	0,443	Valid
15	0,620	0,443	Valid
16	0,701	0,443	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2018

### 1. Uji Reliabilitas Variabel X

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	16

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22.00 (2018)

Berdasarkan Uji Reliabilitas yang dilakukan bahwasanya seluruh item pada variabel X dapat dinyatakan Reliabel karena hasil *Cronbach's Alpha* adalah 0,921 dimana lebih besar dari 0,60.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Variabel Y

#### 1. Uji Validitas Variabel Y

Adapun uji validitas kuesioner sebagai berikut :

Nilai r tabel diketahui dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 20$  maka  $r\ tabel = 0,443$

Jika  $r\ hitung > 0,443$  maka dinyatakan valid jika  $r\ hitung < 0,443$  maka dinyatakan tidak valid

Nilai validitas masing – masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut :

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,784	0,443	Valid
2	0,808	0,443	Valid
3	0,691	0,443	Valid
4	0,730	0,443	Valid
5	0,721	0,443	Valid
6	0,663	0,443	Valid
7	0,686	0,443	Valid
8	0,860	0,443	Valid
9	0,855	0,443	Valid
10	0,635	0,443	Valid
11	0,792	0,443	Valid
12	0,804	0,443	Valid
13	0,842	0,443	Valid
14	0,710	0,443	Valid
15	0,691	0,443	Valid
16	0,935	0,443	Valid

### 2. Uji Reliabilitas Variabel Y

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	16

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22.00 (2018)

Berdasarkan Uji Reliabilitas yang dilakukan bahwasanya seluruh item pada variabel X dapat dinyatakan Reliabel karena hasil *Cronbach's Alpha* adalah 0,951 dimana lebih besar dari 0,60.

### 3. Uji T (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)

Tabel 10 Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,565	,135
	Tata Ruang Kantor	3,537	,002

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22.00 (2018)

Dari perhitungan uji t di atas diketahui  $t_{hitung} = 3,537$ . Maka  $H_0$  diterima, dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sebesar  $3,537 > 2,100$ . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Tata Ruang Kantor terhadap

Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.

**Analisis Korelasi Product Moment (r)**

Tabel 11 Hasil Uji Korelasi Product Moment (r) Correlations

		Tata Ruang Kantor	Kinerja
Tata Ruang Kantor	Pearson Correlation	1	,640**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	20	20
Kinerja	Pearson Correlation	,640**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	20	20

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22.00 (2018)

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi antara Tata Ruang Kantor (Variabel X) terhadap Kinerja (Variabel Y) adalah sebesar (r) 0,640 disertai signifikansi 0,002. Berdasarkan kriteria di atas maka dapat disimpulkan bahwa korelasi dari kedua variabel tersebut adalah signifikan. Oleh karena signifikan yang menyertainya lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05) maka korelasi yang terjadi bersifat positif, artinya apabila Tata Ruang Kantor (Variabel Bebas) meningkat, maka akan disertai oleh meningkatnya Kinerja Karyawan (Variabel Terikat), korelasi yang terjadi berada dalam kategori kuat.

**Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 12 Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 <sup>a</sup>	,410	,377	4,689

Predictors: (Constant), TataRuangKantor

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22.00 (2018)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *r square* sebesar 0,410. Hal ini

menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 41,0 %. Sedangkan sisanya (100% - 41,0 % = 59%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dan dibahas dalam penelitian ini.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 13 Hasil Regresi Linier Sederhana Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	16,638	10,628
Tata Ruang Kantor	,684	,193

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data Pengolahan dengan SPSS Terlampir)

Pada kolom *Unstandardized Coefficients* didapat persamaan regresi :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,638 + 0,684X$$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut dapat menjelaskan bahwa constant bernilai 16,638 dan b bernilai 0,684, setiap peningkatan tata ruang kantor sebesar satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,684.

Berdasarkan pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa indikator ini memiliki skor 268 dengan dengan rata-rata 3,35 dari seluruh jawaban responden. Penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor tata ruang kantor di perusahaan tergolong sangat baik.

Berdasarkan pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa indikator ini memiliki skor 274 dengan rata-rata 3,45 dari seluruh jawaban responden. Penulis

dapat menyimpulkan bahwa prinsip tata ruang kantor di perusahaan tergolong sangat baik.

Berdasarkan pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa indikator ini memiliki skor 274 dengan rata-rata 3,45 dari seluruh jawaban responden. Penulis dapat menyimpulkan bahwa azas tata ruang kantor di perusahaan tergolong sangat baik.

Berdasarkan pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa indikator ini memiliki skor 278 dengan rata-rata 3,47 dari seluruh jawaban responden. Penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan tata ruang kantor di perusahaan tergolong sangat baik.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan pada uji validitas tiap butir pertanyaan dikatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Selanjutnya dari hasil uji reliabilitas yang dinyatakan dalam pembahasan bahwa terdapat nilai *Cronbach's Alpha* variabel x sebesar  $0,921 > 0,60$  dan variabel y sebesar  $0,951 > 0,60$ . Artinya seluruh item pertanyaan dalam kuesioner baik variabel independen maupun variabel dependen dikatakan reliabel.

Hasil nilai *r square* sebesar 0,410, hal ini menunjukkan bahwa persentase variabel independen (tata ruang kantor) terdapat pengaruh sebesar 41,0% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 59,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil uji korelasi *product moment* menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,640 dan nilai Sig. sebesar 0,002 yang berarti. Oleh karena signifikansi yang menyertainya lebih kecil dari 0,05 (0,002

$> 0,05$ ) maka korelasi yang terjadi bersifat positif dan berada dalam kategori kuat.

Selanjutnya hasil uji t menunjukkan nilai sebesar  $3,537 > 2,100$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti secara parsial menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Pernyataan responden pada semua indikator X maupun Y yang merupakan indikator tata ruang kantor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah valid dan reliabel. Besarnya hasil uji determinasi (*r square*) antara tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,410 atau 41,0% artinya bahwa tata ruang kantor memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 41,0%, sedangkan selebihnya yaitu 59,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi linier diperoleh persamaan  $Y = 16,638 + 0,684X$ , dan apabila diasumsikan maka setiap peningkatan tata ruang kantor sebesar satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,684. Dari perhitungan uji t diketahui bahwa  $t_{hitung} = 3,537$ . Maka  $H_a$  diterima, dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sebesar  $3,537 > 2,100$ . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* diperoleh  $r = 0,640$  yang jika dimasukkan ke dalam skala interval koefisien korelasi artinya kedua variabel memiliki hubungan dan berada dalam kategori koefisien korelasi yang kuat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, Yogyakarta: Deepublish.
- Akhmad, J. (2012), *Manajemen Perkantoran & Bisnis*, Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan ke-15, Jakarta: Rineka Cipta.
- Gavinov, I. T. (2016). *Manajemen Perkantoran*, Yogyakarta: Parama Publishing.
- Laksmi. Gani, F. & Budiantoro. (2015). *Manajemen Perkantoran Modern*, Cetakan Kesatu, Jakarta: Rajawali Pers.
- Maryati, M.C. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nawangsari, U.A. & Suratman, B.(2014).*Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Surabaya*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Surabaya (Unesa).
- Riansa, D.J. & Garnida, A. (2015). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*, Cetakan Ketiga, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sayuti, A.J. (2013). *Manajemen Kantor Praktis*, Cetakan Kesatu, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*, Bandung:: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-22, Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-19, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2014). *Metodologi Penelitian*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Trang, D.S. (2013). *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado.