

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN LINGKUNGAN KERJA  
NONFISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN SESDITJEN P2P  
KEMENKES RI**

**Putri Anindya Qisthi<sup>1</sup>, Hery Sawiji<sup>2</sup>, Susantiningrum<sup>3</sup>**

*Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sebelas Maret Surakarta*

*Email: [aninqisthi@student.uns.ac.id](mailto:aninqisthi@student.uns.ac.id), [herysawiji@staff.uns.ac.id](mailto:herysawiji@staff.uns.ac.id),  
[susantiningrum@staff.uns.ac.id](mailto:susantiningrum@staff.uns.ac.id)*

**ABSTRACT**

*This research is correlational quantitative method research aimed to determine the effect of office layout on employee performance; the influence of the non-physical work environment on employee performance; and the effect of office layout and non-physical work environment simultaneously on employee performance. This research was conducted at the Directorate General of Disease Prevention and Control of the Indonesian Ministry of Health. For sampling using simple random sampling technique of 60 respondents from 153 total population. Data collection techniques with questionnaires, observation, and documentation. The data analysis used in this research is multiple linear regression analysis test, F test, and t test. The result of this research is: 1) There is an effect of office layout on employee performance with the results of the t test  $4.528 > 2.00247$  or  $H_0$  is rejected;  $H_1$  is accepted; 2) There is an influence of the non-physical work environment on employee performance with the results of t-test  $4.075 > 2.00247$  or  $H_0$  is rejected;  $H_1$  is accepted; and 3) There is a effect of office layout and non-physical work environment on simultaneously employee performance with F test results  $30,092 > 3.16$  or  $H_0$  is rejected,  $H_3$  is accepted.*

***Keywords: office layout, non-physical work environment, employee performance***

## I. PENDAHULUAN

Era globalisasi telah menjadi bagian yang tak bisa terlepas dari kehidupan manusia, dimana manusia dituntut untuk hidup berdampingan bersama dengan teknologi. Bukan hanya itu, saat ini kita tengah hidup di era revolusi industri 4.0, yakni semua proses kegiatan berjalan begitu cepat sehingga manusia juga harus meningkatkan kemampuannya agar tidak tertinggal karena pesatnya perubahan dunia. Kesuksesan yang ada di dunia ini dikarenakan oleh manusia yang memiliki kemampuan dalam mengatur maupun mengelola kegiatan yang dimilikinya, termasuk dalam kegiatan di suatu perusahaan yang manusia itu kerjakan. Hal ini biasa disebut dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Haryono (2018: 11) bahwa organisasi harus memiliki SDM yang efektif dan efisien sebagai bentuk akumulasi kinerja individu dan kelompok sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Untuk menciptakan SDM yang berkualitas diperlukan perhatian optimal untuk dapat mempergunakan potensi SDM dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, perlu adanya peran organisasi untuk mencetak SDM yang berkualitas, dimulai dari memperhatikan lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik di perusahaan.

Penataan ruang kantor adalah bagian dari lingkungan kerja fisik. Saat melakukan pekerjaan banyak pekerjaan yang dilakukan di dalam ruangan atau di dalam kantor,

maka dari itu kondisi kantor tempat bekerja harus disediakan sebaik dan nyaman mungkin untuk membantu menunjang dalam bekerja. Menurut T. Liang Gie (Ridwan, dkk., 2018) mengungkapkan bahwa tata ruang kantor dapat dirumuskan sebagai penyusunan perabotan dan alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia. Penyusunan tata ruang kantor harus berdasarkan aliran pekerjaan kantor, sehingga perencanaan ruangan kantor dapat membantu para pekerja dalam memaksimalkan hasil kinerja.

Lingkungan kerja nonfisik juga bagian yang tidak kalah penting dalam perusahaan karena ini menyangkut hubungan antara karyawan dan karyawan maupun karyawan dan pimpinan. Kualitas pekerjaan tergantung pada keamanan dan kondisi kesehatan karyawan dalam menentukan perilaku karyawan di perusahaan. Menurut Pangarso dan Ramadhyanti (2015: 174), yakni jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Organisasi swasta maupun pemerintahan membutuhkan kinerja yang bagus dari karyawannya agar sasaran perusahaan yang sudah ditetapkan dengan rancangan kebijakan organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan harapan. Dalam peraturan Menteri Pendayagunaan

Paratur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 pasal 12 ayat 1 tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja di lingkungan instansi pemerintah yang mengatakan bahwa: (1) instansi Pemerintah melaksanakan analisis dan evaluasi kinerja dengan memperhatikan capaian indikator kinerja untuk melengkapi informasi yang dihasilkan dalam pengukuran kinerja dan digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Penelitian ini didukung dengan jurnal oleh Noval (2018) yang berjudul “Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk” menunjukkan bahwa tata ruang kantor dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai bagian sekretariat di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk sebesar 81,1% dengan nilai uji F  $0,000 < 0,05$ . Penelitian oleh Sofyan (2013) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA”. Responden yang digunakan yaitu sebanyak 40 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa tingkat kepercayaan sebesar 95% adalah signifikan, kesimpulan yang dapat diambil yaitu  $H_0$  ditolak bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA.

Hasil pengamatan di Kuningan, Jakarta Selatan untuk lingkungan kerja fisik, yakni tata ruang kantor masih terdapat beberapa kendala mengenai

sirkulasi udara yang kurang baik, ditandai dengan masih adanya ruangan yang pengap yang disebabkan oleh penggunaan AC tidak disesuaikan dengan kapasitas ruangan yang besar dan ventilasi udara untuk pertukaran udara bersih tertutup rapat. Untuk penyimpanan arsip kantor, kurang tertata rapi karena beberapa arsip tidak disatukan melainkan diletakkan sesuai dengan tanggung jawab karyawan masing-masing yang mana hal ini menyulitkan perusahaan untuk mencari arsip dalam jumlah besar karena posisinya terpisah-pisah, ditambah lagi perusahaan ini memiliki divisi yang jumlahnya cukup besar yang akan meningkatkan peluang kehilangan atau terselipnya dokumen penting. Dengan arsip yang tertumpuk dan banyaknya pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan, ini menyebabkan ruang kantor yang ukurannya cukup luas membuat tata ruang menjadi sempit dan berpengaruh pada kegiatan karyawan. Untuk lingkungan kerja nonfisik, seperti hubungan antara karyawan dan pimpinan sudah cukup baik, ditandai dengan suasana aman dan nyaman yang diciptakan di ruangan kantor tersebut, salah satunya dengan dorongan motivasi yang diberikan pimpinan pada karyawannya. Untuk hubungan antar sesama karyawan, masih ada karyawan yang terlalu individualis sehingga menghambat komunikasi yang membutuhkan kerjasama tim. Permasalahan lain datang ditandai dengan masuknya COVID-19 ke Indonesia pada bulan Maret 2020

membuat instansi harus tetap mempekerjakan karyawan dengan sistem *work from home*, dimana hal ini menjadi adaptasi baru, khususnya bagi lingkungan kerja nonfisik di instansi tersebut. Untuk permasalahan pada kinerja karyawan, terlihat bahwa terdapat karyawan yang meninggalkan kantor pada saat jam kantor, hal ini berpengaruh pada rendahnya tanggung jawab dan komitmen karyawan pada perusahaan. Pelimpahan kuantitas pekerjaan yang terlalu banyak juga terlihat di dalam kondisi kantor dimana hal tersebut tidak sesuai dengan ketetapan kantor dalam satu periode hal ini akan berakibat tumpang tindih pelimpahan tanggung jawab karena karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya karena dirasa bukan tanggung jawabnya untuk mengerjakan hal tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013: 67) prestasi kerja atau biasa disebut dengan kinerja yakni hasil kerja yang sukses diselesaikan atau dicapai oleh karyawan perusahaan dinilai secara kuantitas dan kualitas dimana pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada individu tersebut.

Terry dan Brisma (Lestari, 2019: 10-15) menyatakan mengenai tata ruang kantor, yakni suatu parameter penentu kebutuhan penggunaan ruang secara rinci agar susunan praktis dari segala faktor fisik yang dianggap perlu untuk penyelesaian pekerjaan dengan pengeluaran yang layak. Mariam (2014: 48)

memaparkan mengenai hubungan antara tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan 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”.

Lingkungan kerja nonfisik menurut Wursanto (Muhraweni, dkk., 2017: 57) adalah sesuatu yang berhubungan dengan segi psikis karyawan di dalam lingkungan instansi ia bekerja. Hubungan lingkungan kerja nonfisik dengan kinerja karyawan yakni dengan upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan dimana karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya, yakni pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya (Norianggono, dkk., 2014: 2). Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Kementerian Kesehatan RI, 2) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan di Sekretariat

Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Kementerian Kesehatan RI, 3) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama tata ruang kantor dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Kementerian Kesehatan RI.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Kementerian Kesehatan RI. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel tanpa merubah dan mengadakan perlakuan pada variabel tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti memaparkan pengaruh tata ruang kantor dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan dengan melihat permasalahan yang ada, kemudian data dianalisis menggunakan IBM SPSS 24, apakah tata ruang kantor dan lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Kementerian Kesehatan RI.

Pada penelitian ini, pengambilan sampel dengan *simple random sampling* menggunakan rumus taro yamane dengan total populasi sebesar 153 dan didapatkan sampel sebesar 60 dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Pengumpulan

data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Untuk teknik analisis data, peneliti menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji analisis regresi linear berganda, Uji F, dan Uji t. Diawali dengan uji validitas dan uji reliabilitas *try out* untuk melihat apakah kuesioner dapat dilanjutkan ke sampel sebenarnya. Kemudian dilanjutkan dengan uji prasyarat yang diawali dengan uji normalitas untuk melihat sebaran data pada variabel sudah terdistribusi secara normal atau tidak; uji linearitas untuk mengetahui keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat secara linear; dan multikolinearitas ini berfungsi guna melihat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terjadi multikolinearitas atau tidak. Kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis yang diawali dengan uji analisis regresi linear berganda guna menganalisis pengaruh secara simultan atau parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y); uji t guna mengetahui hubungan antara variabel bebas secara individual atau parsial terhadap variabel terikat; dan uji F guna melihat apakah variabel tata ruang kantor dan lingkungan kerja nonfisik sebagai variabel bebas terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, yakni variabel kinerja karyawan.

Peneliti memanfaatkan beragam sumber data yang berbeda-beda untuk mendapatkan

keberagaman data dan informasi yang didapat.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil penelitian

##### 1. Hasil Frekuensi

##### a) Frekuensi Tata Ruang Kantor

Berikut perhitungan nilai maksimum dan nilai minimum untuk memperoleh nilai rata-rata atau mean ideal (M) dan nilai standar deviasi ideal (SD). Dibawah ini adalah pedoman kategorisasi rata-rata skor penilaian responden untuk bisa mengklasifikasi tinggi, sedang, dan rendah untuk variabel tata ruang kantor menggunakan rumus:

Tinggi :  $X \geq M + SD$

Sedang:  $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah:  $X < M - SD$

Tabel 1. Hasil Klasifikasi Variabel Tata Ruang Kantor

Kategori	Interval Skor	Jumlah
Tinggi	$X \geq 38$	16
<b>Sedang</b>	<b><math>32 \leq X &lt; 38</math></b>	<b>37</b>
Rendah	$X < 32$	7
Total		60

Didapatkan nilai rata-rata sebesar 34,91667 dibulatkan menjadi 35, nilai minimum sebesar 30, nilai maksimum sebesar 40, dan standard deviasi sebesar 3,08793 dibulatkan menjadi 3.

##### b) Frekuensi Lingkungan Kerja Nonfisik

Tabel 2. Hasil Klasifikasi Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik

Kategori	Interval Skor	Jumlah
Tinggi	$X \geq 19$	14
<b>Sedang</b>	<b><math>15 \leq X &lt; 19</math></b>	<b>42</b>
Rendah	$X < 15$	4
Total		60

Nilai mean ideal dari lingkungan kerja nonfisik mendapat nilai sebesar 16,9667 yang dibulatkan menjadi 17 dan untuk nilai standar deviasi idealnya mendapat nilai sebesar 1,982693 yang dibulatkan menjadi 2.

##### c) Frekuensi Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Klasifikasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Jumlah
Tinggi	$X \geq 46$	13
<b>Sedang</b>	<b><math>38 \leq X &lt; 46</math></b>	<b>38</b>
Rendah	$X < 38$	9
Total		60

Nilai minimumnya mendapat nilai sebesar 35. Kemudian untuk nilai mean ideal dari variabel kinerja karyawan mendapat nilai sebesar 41,5667 yang dibulatkan menjadi 42 dan untuk nilai standar deviasi idealnya mendapat nilai sebesar 4,291761 yang dibulatkan menjadi 4.

## 2. Hasil Uji Persyaratan

### a) Hasil Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

X1.1	0,738	Y1	0,537
X1.2	0,838	Y2	0,586
X1.3	0,614	Y3	0,842
X1.4	0,419	Y4	0,825
X1.5	0,751	Y5	0,782
X1.6	0,816	Y6	0,820
X1.7	0,829	Y7	0,628
X1.8	0,723	Y8	0,679
		Y9	0,580
X2.1	0,561	Y10	0,603
X2.2	0,645		
X3.3	0,614		
X4.4	0,811		

Dari hasil uji validitas kuesioner yang telah dilengkapi oleh 60 responden, maka hasil ini dinyatakan bahwa semua angket valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

#### b) Hasil Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
TRK	0,867	Reliabel
LKNF	0,537	Reliabel
KK	0,873	Reliabel

Dari tabel hasil uji realibilitas diatas yang telah diisi oleh 60 responden, maka hasil ini dinyatakan bahwa semua angket reliabel atau konsisten karena  $\alpha >$   $r$  tabel ( $r$  tabel = 0,254).

#### c) Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Kolmogrov Smirnov Test	
Test Statistic	0,114
	0,052

Asymp. Sig (2)

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang terdapat dalam pengkajian mempunyai nilai signifikasi sebesar  $0,052 >$   $0,05$ . Sehingga nilai residual dalam penelitian berdistribusi normal.

#### d) Uji Linieritas

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
TRK	0,034	Linear
LKNF	0,129	Linear

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas diatas menunjukkan bahwa variabel tata ruang kantor dinyatakan linear terhadap variabel kinerja karyawan karena memiliki angka signifikasi sebesar  $0,034 >$   $0,05$ . Kemudian variabel lingkungan kerja nonfisik dinyatakan linear terhadap variabel kinerja karyawan karena memiliki angka signifikasi sebesar  $0,129 >$   $0,05$ .

#### e) Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
TRK	0,852	1,173
LKNF	0,852	1,173

Perhitungan uji multikolinearitas dengan menggunakan nilai tolerance  $>$   $0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $<$   $10$ . Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai tolerance sebesar 0,852 dan nilai VIF

sebesar 1,173 yang menunjukkan bahwa didalam model regresi yang terdapat dalam penelitian ini tak terjadi interkorelasi.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

#### a) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square
1	0,717	0,514
Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
0,497	3,045	

Hasil uji analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa diperoleh sebesar 51% terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel tata ruang kantor dan lingkungan kerja nonfisik. Hasil analisis linear berganda diatas dapat dijelaskan melalui persamaan regresi berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 0,949 + 4,528 + 4,075$$

#### b) Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	0,949	0,347
TRK	4,528	0,000
LKNF	4,075	0,000

Dari hasil uji t pada tabel diatas, hasil t hitung dari tiap variabel independen, yakni:

- 1) Variabel tata ruang kantor (X1) mendapatkan nilai t hitung sebesar 4,528 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansinya lebih kecil atau kurang dari alpha 0,05 yang berarti variabel tata ruang kantor secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel lingkungan kerja nonfisik (X2) mendapatkan nilai t hitung sebesar 4,075 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansinya lebih kecil atau kurang dari alpha 0,05 yang berarti variabel lingkungan kerja nonfisik secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- 3) Sesuai dengan rumus persamaan regresi linear berganda, yakni  $\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ , maka didapatkan hasil  $\hat{Y} = 0,949 + 4,528 + 4,075$  memiliki arti bahwa konstanta sebesar 0,949 dengan koefisien tata ruang kantor (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) bernilai konstan atau tetap. Maka, nilai kinerja karyawan adalah 0,949.
- 4) Koefisien tata ruang kantor (X1) adalah 4,528. Artinya jika tata ruang kantor (X1) mendapati kenaikan sebesar 1 poin dan sementara lingkungan kerja nonfisik (X2) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 4,528.
- 5) Koefisien lingkungan kerja nonfisik (X2) adalah 4,075. Artinya jika lingkungan kerja nonfisik (X2) mendapati kenaikan sebesar 1 poin dan sementara tata



ruang kantor (X1) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 4,075.

### c) Uji F (Uji Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Df	Mean Square
Regression	2	279,065
Residual	57	9,274
Total	59	1086,733
F	Sig.	
30,092	0,000	

Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Hasil Uji F yang diperoleh membuktikan hipotesis ketiga dapat diterima, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara tata ruang kantor dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai F hitung sebesar 30,092 > 3,16 F tabel dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05.

### B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian variabel tata ruang kantor (X1) yang diperoleh dari angket yang telah diisi oleh karyawan, pada butir soal nomor 5 mengenai sirkulasi udara kantor terdapat skor rendah, ini menandakan salah satu indikator mengenai tata ruang kantor untuk sirkulasi udara yang baik masih

belum terealisasikan secara optimal. Dari pernyataan tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel tata ruang kantor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H1 diterima. Kemudian Untuk poin nomor 9 dalam kuesioner mengenai hubungan baik antar sesama karyawan mendapat skor paling tinggi, artinya lingkungan kerja nonfisik di kantor sudah berjalan baik dan memiliki toleransi tinggi terhadap sesama, dibuktikan dengan poin nomor 21 dan 22 yang berkaitan dengan kemampuan bekerja sama memiliki skor tinggi dimana budaya ini harus dipertahankan dan ditingkatkan agar tetap harmonis. Dari pernyataan tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 diterima. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan melalui hasil uji F yang menyatakan F hitung > F tabel dengan menunjukkan nilai sebesar 30,092 > 3,16 yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh positif yang bersamaan terhadap kinerja karyawan. Kemudian diikuti dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang

signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,528 > 2,00247$   $t$  tabel. Ini menunjukkan semakin baik tata ruang kantor, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk tata ruang kantor, maka semakin rendah kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai nilai  $t$  hitung sebesar  $4,075 > 2,00247$   $t$  tabel. Ini menunjukkan semakin baik hubungan antar karyawan dan karyawan, maupun hubungan karyawan dan pimpinan, maka hasil kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika kurangnya hubungan yang terjalin antar karyawan dan karyawan, maupun karyawan dan pimpinan, maka akan menurunnya hasil kinerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan tata ruang kantor dan lingkungan kerja nonfisik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar  $30,092 > 3,16$   $F$  tabel. Semakin baik tata ruang kantor dan lingkungan kerja nonfisik,

maka akan meningkatkan hasil kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kualitas tata ruang kantor dan lingkungan kerja nonfisik, maka akan menurun kualitas kinerja karyawan.

#### V. DAFTAR PUSTAKA

- Lestari, D. (2019). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja PNS Dinas Dukcapil Kab. Merangin. *Jurnal Ekopendia*, 4, 10-15.
- Mangkunegara, A.A.A.P.. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mariam, I., & Narasis, O. (2014). Implementasi Tata Ruang Kantor Dalam Mewujudkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Telekomunikasi Selular (Telkomsel). *Epigram*, 1 (1), 47-54.
- Muhraweni, Rasyid, dkk. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Secretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 02 (01) , 55–70.
- Norianggono, Y. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja

- Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8 (2), 1-10.
- Oktavianti, F.N. (2018). Analisis Tata Ruang Dalam Kenyamanan Kerja dan Optimalisasi Kinerja Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2 (3), 72-84.
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(2), 174.  
<https://doi.org/10.24002/kinerja.v19i2.543>
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007, Tanggal 31 Mei 2007, tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama.
- Prof. Dr. Siswoyo Haryono, M. M. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Ridwan, R.M., Niswaty, R., & Darwis, M. (2018). *Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan*. 0–4.
- Sofyan, D.K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2 (1), 18-23.