

## Pengaruh tata ruang kantor dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta

Putri Purbandini\*, Patni Ninghardjanti

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: [putripurbandini012@student.uns.ac.id](mailto:putripurbandini012@student.uns.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui ada tidaknya pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta, (2) mengetahui ada tidaknya pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta, (3) mengetahui ada tidaknya pengaruh tata ruang kantor dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif sampel dari penelitian ini sebanyak jumlah populasi penelitian yaitu sebanyak 50 pegawai yang diperoleh dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dan menggunakan pendekatan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu Angket atau kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta dilihat dari nilai  $t_{hitung} 5,076 > t_{tabel} 2,011$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ ; 2) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta dilihat dari nilai  $t_{hitung} 2,519 > t_{tabel} 2,011$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ ; 3) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama antara tata ruang kantor dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta dilihat dari  $F_{hitung} 22,811 > F_{tabel} 3,20$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Kata Kunci: kondisi fasilitas; produktivitas pegawai; tata ruang kantor

### Abstract

*This study aims to (1) determine whether there is an influence of office layout on the performance of BKPSDM employees of Surakarta City, (2) determine whether there is an influence of office facilities on the performance of BKPSDM employees of Surakarta City, (3) determine whether there is an influence of office layout and office facilities on the performance of BKPSDM employees of Surakarta City. The method in this study uses a quantitative research approach, the sample of this study is as many as the total population of the study, namely 50 employees obtained using non-probability sampling techniques and*

---

\* Corresponding author

**Citation in APA style:** Purbandini, P., & Ninghardjanti, P. (2025). Pengaruh tata ruang kantor dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 9(1), 86-93. <https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v9i1.90958>

*using a saturated sampling approach. The data collection technique used by researchers is a questionnaire. The results of this study indicate that: 1) There is a positive and significant influence between office layout on the performance of BKPSDM employees of Surakarta City seen from the  $t_{count}$  value of  $5.076 > t_{table}$  2.011 with a significance value of  $0.000 < 0.05$ ; 2) There is a positive and significant influence between office facilities on the performance of BKPSDM employees of Surakarta City seen from the  $t_{count}$  value of  $2.519 > t_{table}$  2.011 with a significance value of  $0.015 < 0.05$ ; 3) There is a positive and significant influence together between office layout and office facilities on the performance of BKPSDM employees of Surakarta City seen from  $F_{count}$  22.811  $> F_{table}$  3.20 with a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

*Keywords: facility conditions; employee productivity; office layout*

Received July 22, 2024; Revised August 07, 2024; Accepted January 18, 2025; Published Online January 02, 2025

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v9i1.90958>

## **Pendahuluan**

Pada zaman modern seperti sekarang ini organisasi memiliki peran penting dalam membantu individu yang berupaya memenuhi kebutuhan individu tersebut. Banyak individu – individu yang bergabung dalam sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah yang aktif di berbagai bidang. Dimana dari fenomena tersebut mencerminkan bahwa kompleksitas individu dalam memenuhi kebutuhan.

Kemajuan sebuah organisasi atau sebuah kantor sangat tergantung pada kinerja karyawan di organisasi atau di kantor tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu atau kelompok berdasarkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka selama waktu tertentu. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang unggul dari para pegawai dapat memberikan nilai positif pada tingkat efisiensi, produktivitas, dan mutu layanan yang disediakan oleh organisasi itu sendiri. Sebaliknya, jika kinerja pegawai yang kurang memuaskan bisa berakibat hasil kerja yang tidak maksimal dan menurunkan citra organisasi.

Fakta di lapangan masih banyak permasalahan terkait dengan kinerja pegawai. Permasalahan tersebut bisa terjadi karena faktor dari luar maupun dari pegawai itu sendiri. Permasalahan yang serupa juga terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta. Berdasarkan observasi awal terdapat permasalahan yang terjadi di dalam instansi tersebut yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Kondisi yang terjadi di kantor BKPSDM yaitu pegawai pada saat mengerjakan tugasnya kurang cekatan sehingga mempengaruhi produktivitas dari pegawai. Selain itu, permasalahan yang sering terjadi yaitu pegawai terkadang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan sering menumpuk dan pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat menjadi lebih lama dan akan mempengaruhi pekerjaan yang lainnya. Permasalahan lainnya yaitu pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu, hasil pekerjaan yang kurang maksimal, terdapat beberapa pegawai BKPSDM yang masih sering terlambat, terkadang pada saat jam kerja pegawai meninggalkan pekerjaan dengan alasan tertentu, pegawai pada saat mencari file membutuhkan waktu yang lama, dan juga terkadang terdapat miss komunikasi baik antara pegawai dengan atasan maupun antar pegawai.

Menurut Mustikaningtyas, dkk. (2017) beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu meliputi fasilitas kantor, rekan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan fisik kantor yaitu tata ruang kantor. Berdasarkan pernyataan tersebut bisa dikatakan bahwa untuk memperbaiki kinerja seorang pegawai dapat didukung dengan perbaikan hubungan antar rekan kerja, sistem kepemimpinan, dan yang terpenting yaitu perbaikan lingkungan fisik kantor serta fasilitas kantor yang dapat menunjang kenyamanan dan kelancaran penyelesaian pekerjaan para pegawai. Tata ruang kantor termasuk ke dalam lingkungan fisik kantor yang merupakan perencanaan susunan peralatan kantor dan alokasi ruang untuk pegawai, yang berguna untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan efisiensi kerja. Penataan tata ruang kantor tidak bisa dianggap sepele, karena kelancaran suatu organisasi salah satunya tergantung pada tata ruang kantor yang digunakannya. Apabila tata ruang kantor yang

digunakannya tidak tepat maka akan menghambat kelancaran pekerjaan para pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan para pegawai. Penataan tata ruang kantor yang efektif harus memperhatikan beberapa faktor diantaranya yaitu lokasi kantor, warna, udara, suhu, cahaya, suara, dan budaya yang berada di lingkungan kantor. Nantinya hasil penataan ruang kantor yang sudah direncanakan akan sesuai dengan kondisi tempat kantor tersebut.

Di BKPSDM Kota Surakarta masih terdapat beberapa permasalahan terkait dengan tata ruang kantor diantaranya yaitu jarak meja kerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya cukup dekat sehingga terlihat sedikit sempit dan dapat mempengaruhi mobilitas para pegawai saat bekerja. Selain itu, penempatan peralatan kantor yang belum sesuai dan terdapat beberapa ruangan yang belum digunakan secara maksimal seperti ruang arsip yang menjadikan banyak dokumen-dokumen yang hanya ditumpuk di dalam ruangan. Dalam upaya menghemat waktu di dalam pekerjaan kantor terdapat istilah gerakan *therblig*, gerakan *therblig* merupakan gerakan dasar tangan yang biasa terlihat dalam pekerjaan manual yang dibagi menjadi 17 gerakan dasar diantaranya yaitu menjangkau, memegang, membawa awal, memakai, merakit, mengurai rakit, melepas, mencari, memilih, mengarahkan, memeriksa, merencanakan, menahan, istirahat untuk menghilangkan lelah, kelambatan yang tidak dapat dihindarkan, dan kelambatan yang dapat dihindarkan (Raharusun et al., 2023). Akan tetapi, dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai BKPSDM Kota Surakarta masih belum sepenuhnya bisa menerapkan gerakan *therblig* tersebut karena disebabkan oleh beberapa penataan tata ruang kantor yang kurang tepat. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Nursiswanto (2014) menunjukkan hasil bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh sebesar 35,4%. Walaupun terdapat sedikit perbedaan hasil penelitian, akan tetapi peneliti berasumsi bahwa variabel tata ruang kantor dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di dalam sebuah kantor tentunya terdapat fasilitas kantor yang terdiri dari semua sarana dan prasarana yang digunakan untuk membantu proses kerja para karyawan kantor.

Fasilitas yang biasanya terdapat di sebuah kantor yaitu seperti printer, AC, laptop, *filling cabinet*, computer kursi, meja, dan peralatan kantor lainnya. Selain pengadaan fasilitas yang lengkap diharapkan para pegawai juga harus dapat memanfaatkan dan mengoperasikan fasilitas yang ada secara maksimal. Kondisi yang terjadi di kantor BKPSDM Kota Surakarta masih ditemukannya beberapa permasalahan terkait dengan fasilitas kantor seperti jaringan internet yang terkadang tidak stabil sehingga, terkadang beberapa pekerjaan yang membutuhkan koneksi internet sedikit terhambat. Permasalahan lain yaitu kurangnya tempat penyimpanan dokumen, sehingga sering ditemui dokumen – dokumen yang menumpuk di meja kerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Thomas, et al. (2018) untuk variabel fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Minahasa Tenggara sebesar 70%. Walaupun terdapat perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan, namun peneliti berasumsi bahwa fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang “Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta”.

Rosmaini dan Tanjung (2019) mengemukakan bahwa kinerja merupakan evaluasi pencapaian seseorang atau pegawai dalam sebuah organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan membandingkannya berdasarkan standar yang telah ditetapkan atau berdasarkan tanggung jawab yang telah diemban. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Farisi dan Taufik (2021) bahwa kinerja pegawai merujuk pada prestasi yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan prinsip moral dan etika. Selanjutnya, Rompas, dkk (2018) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai dan diharapkan dari tingkah laku pegawai saat mereka menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang merupakan tanggung jawab mereka, baik secara individu maupun sebagai bagian dari kelompok. Berdasarkan beberapa uraian terkait dengan pengertian kinerja pegawai oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengacu pada evaluasi prestasi individu atau kelompok didalam suatu organisasi. Evaluasi tersebut mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan atau tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Tata ruang kantor menurut Febrianda (2023) adalah pengaturan dan penempatan mesin, peralatan, dan perabotan kantor secara optimal sehingga memungkinkan pegawai merasa nyaman dan dapat dengan leluasa bergerak sehingga tercapai efisiensi yang tinggi. Selain itu, Elisa dan Pahlevi (2021) menambahkan bahwa tata ruang kantor merujuk pada penggunaan yang cermat dan efisien dalam menempatkan dan menyusun peralatan serta perabot kantor yang disesuaikan dengan ukuran ruangan

yang tersedia dengan tujuan agar para karyawan pada saat menyelesaikan tugas dapat bekerja dengan nyaman. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor melibatkan segala pengaturan dan penempatan yang optimal dari peralatan, perabotan kantor, dan perlengkapan kantor yang bertujuan agar para pegawai merasa nyaman dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Sehingga dengan lingkungan yang mendukung pegawai akan bekerja lebih efektif dan mengurangi kejenuhan pada saat menjalankan tugas mereka di dalam kantor.

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, atau ditempati oleh pegawai aik dalam konteks hubungan dengan lingkungan pekerjaan maupun untuk memperlancar pekerjaan (Gaol et al., 2020). Menurut Rahayu dan Nurhayati (2022) fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang bertujuan untuk memperlancar dan memberikan kemudahan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Sedangkan, fasilitas kantor merupakan sarana pendukung berbentuk fisik yang dapat digunakan dalam jangka waktu yang relatif lama dengan tujuan memberikan manfaat untuk periode mendatang. Seiring meningkatnya aktivitas suatu organisasi, maka semakin lengkap pula fasilitas pendukung kegiatan organisasi tersebut. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor merupakan segala sesuatu yang digunakan oleh pegawai di lingkungan pekerjaan dengan tujuan untuk menunjang kelancaran pekerjaan mereka.

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang merupakan salah satu instansi daerah yang merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah Surakarta. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta terletak di daerah pertengahan Kota Surakarta, berlokasi di Komplek Balaikota, Jalan Jendral Sudirman No.2, Kampung Baru, Kecamatan Pasar Kliwon, Kota Surakarta, Jawa Tengah.

Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai BKPSDM Kota Surakarta yang berjumlah 50 pegawai. Arikunto (2013) menyatakan bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dikarenakan populasi penelitian kurang dari 100 orang maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 50 pegawai.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling* dengan teknik sampel jenuh, sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner tertutup berskala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu, “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Netral”, “Tidak Setuju”, dan Sangat Tidak Setuju”.

Sebelum mengumpulkan data penelitian, kuesioner yang akan digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji coba dilakukan kepada 30 responden yang tidak termasuk dalam sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, data yang sudah terkumpul dilakukan uji prasyarat analisis dengan menggunakan beberapa uji diantaranya yaitu, uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Sedangkan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, analisis koefisien determinasi dan mencari sumbangan efektif serta relatif.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov Smirnov yang kemudian dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh. Hasil uji normalitas menunjukkan hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,952. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh  $> 0,05$  sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini baik data variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ), data fasilitas kantor ( $X_2$ ) dan data variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) berdistribusi normal.

Uji linearitas didasarkan pada deviation from linearity yang dapat dilihat dari output SPSS pada tabel ANOVA. Berdasarkan hasil uji linearitas disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan dapat diketahui

bahwa nilai signifikansi yang terdapat pada baris deviation from linearity yaitu sebesar 0,556. Nilai signifikansi tersebut  $> 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel tata ruang kantor dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang linear. Sedangkan hasil uji linearitas fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang terdapat pada baris deviation from linearity

yaitu sebesar 0,393. Nilai signifikansi tersebut  $> 0,05$  yang artinya bahwa variabel fasilitas kantor dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang linear.

Hasil uji multikolinearitas ini dapat diketahui dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Uji multikolinearitas menunjukkan hasil bahwa variabel tata ruang kantor dan fasilitas kantor memiliki nilai Tolerance sebesar 0,890 dan nilai VIF sebesar 1,124. Kedua variabel sama-sama memiliki nilai Tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , artinya kedua variabel tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu atau parsial. Berikut uji t pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
*Hasil Uji t*

Model		$T_{hitung}$	Signifikansi
1	(Constant)	2,819	0,007
	Tata Ruang Kantor	5,076	0,000
	Fasilitas Kantor	2,519	0,015

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi tata ruang kantor sebesar  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, juga diperoleh hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,076 > t_{tabel}$  2,011. Nilai  $t_{tabel}$  dicari pada  $\alpha = 0,05$  dengan df 47 ( $n-k-1 = 50-2-1$ ). Dari hasil perbandingan nilai signifikansi dan  $t_{hitung}$  tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) dan kinerja pegawai (Y) secara parsial. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi fasilitas kantor sebesar  $0,015 < 0,05$ . Selain itu, juga diperoleh hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,519 > t_{tabel}$  2,011. Nilai  $t_{tabel}$  dicari pada  $\alpha = 0,05$  dengan df 47 ( $n-k-1 = 50-2-1$ ). Dari hasil perbandingan nilai signifikansi dan  $t_{hitung}$  tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas kantor ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Uji F pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel bebas secara bersamaan atau simultan terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil uji F pada Tabel 2:

**Tabel 2**  
*Hasil Uji F*

Model		Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,904	2	34,952	22,811	0,000
	Residual	72,016	47	1,532		
	Total	141,920	49			

Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 22,811 dimana nilai tersebut  $> F_{tabel}$  sebesar 3,20. Nilai  $F_{tabel}$  dicari pada  $\alpha = 0,05$  dengan df 47 ( $n-k-1 = 50-2-1$ ). Dari hasil perbandingan nilai signifikansi dan  $F_{hitung}$  tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) dan fasilitas kantor ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai (Y) secara simultan.

**Tabel 3**  
*Hasil uji koefisien determinasi*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,702	0,493	0,471	1,238

Analisis koefisien determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui jumlah besarnya pengaruh variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) dan fasilitas kantor ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai (Y). Berikut hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 3.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,493. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 49,3% kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta dipengaruhi oleh tata ruang kantor dan fasilitas kantor. Sisanya sebesar 50,7% kemungkinan dipengaruhi faktor atau variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Tabel 4**  
*Hasil analisis regresi linear berganda*

Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	16,645	5,904	
	Tata Ruang Kantor	0,403	0,079	0,559
	Fasilitas Kantor	0,281	0,112	0,278

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4 menunjukkan persamaan  $Y = 16,645 + 0,403 X_1 + 0,281 X_2$ . Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan nilai konstanta sebesar 16,645 secara sistematis menyatakan bahwa jika nilai variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) dan fasilitas kantor ( $X_2$ ) sama dengan 0 maka nilai variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah 16,645. Nilai koefisien regresi variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) sebesar 0,403. Artinya setiap terjadi peningkatan variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) sebesar 1% maka kinerja pegawai ( $Y$ ) juga mengalami peningkatan sebesar 40,3%. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kantor ( $X_2$ ) sebesar 0,281. Artinya setiap terjadi peningkatan variabel fasilitas kantor ( $X_2$ ) sebesar 1% maka kinerja pegawai ( $Y$ ) juga mengalami peningkatan sebesar 28,1%.

## Pembahasan

Dalam penelitian ini, hipotesis menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta. Berdasarkan hasil analisis pada uji  $t$  nilai signifikansi menunjukkan nilai 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sedangkan  $t_{hitung}$  sebesar 5,076 lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  tidak diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan koefisien regresi untuk variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) sebesar 0,403. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,403. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik tata ruang kantor maka akan berdampak baik juga terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh pengaruh positif dari tata ruang kantor yang baik sehingga dapat menunjang kinerja para pegawai.

Tata ruang kantor merupakan segala pengaturan dan penempatan yang optimal dari peralatan, perabotan kantor, dan perlengkapan kantor yang bertujuan agar para pegawai merasa nyaman sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. Dengan lingkungan kerja yang mendukung maka pegawai akan bekerja lebih efektif dan dapat mengurangi kejenuhan pada saat menjalankan tugas mereka di dalam kantor. Hal tersebut membuat para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan. Seperti pendapat dari Elisa dan Pahlevi (2021) bahwa tata ruang kantor merujuk pada penggunaan yang cermat dan efisien dalam menempatkan dan menyusun peralatan serta perabot kantor yang disesuaikan dengan ukuran ruangan yang tersedia dengan tujuan agar para karyawan pada saat menyelesaikan tugas dapat bekerja dengan nyaman. Oleh sebab itu tata ruang kantor merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh sebesar 36,4%. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusen (2014) yang menyatakan bahwa tata ruang kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 53,4% terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Nursiswanto (2014) juga mengatakan bahwa tata ruang kantor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 76,8%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, artinya bahwa semakin baik tata ruang kantor maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima atau  $H_1$  diterima.

Adapun hipotesis kedua menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta. Berdasarkan hasil analisis pada Uji  $t$  nilai signifikansi menunjukkan nilai 0,015 yang mana lebih kecil dari 0,05 sedangkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,519 lebih besar

dibanding dengan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,011. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  tidak diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan koefisien regresi untuk variabel fasilitas kantor ( $X_2$ ) sebesar 0,281. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan variabel fasilitas kantor ( $X_2$ ) akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,281. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan lengkap fasilitas kantor maka akan berdampak baik juga terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh pengaruh positif dari fasilitas kantor yang baik dan lengkap sehingga dapat menunjang kinerja para pegawai.

Fasilitas kantor merupakan segala sesuatu yang digunakan oleh pegawai di lingkungan pekerjaan dengan tujuan untuk menunjang pekerjaan mereka. Seperti yang dikatakan oleh Rifai'i (2019) bahwa fasilitas kantor mencakup semua hal yang digunakan oleh pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan tujuan untuk memudahkan dan melancarkan pelaksanaan pekerjaan. Sesuai dengan pendapat tersebut keberadaan fasilitas kantor sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi, karena dapat memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai termasuk dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan. Hasil dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa fasilitas kantor mempengaruhi kinerja pegawai walaupun tidak besar melainkan hanya sebesar 12,9% saja. Selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Monde et al., (2022) menunjukkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Thomas et al., (2018) juga memberikan hasil bahwa fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 70%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, artinya bahwa semakin baik dan lengkapnya fasilitas kantor maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Selanjutnya hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh tata ruang kantor dan fasilitas kantor secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta. Untuk menguji hipotesis ini menggunakan Uji F dan memperoleh hasil bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  menunjukkan nilai 22,811 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian, nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $22,811 > 3,20$  dan nilai signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0,000 dimana nilai tersebut  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  tidak diterima dan  $H_3$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tata ruang kantor dan fasilitas kantor secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta. Untuk hasil koefisien determinasi atau R square dalam penelitian ini menunjukkan nilai 0,493 atau 49,3%. Nilai koefisien determinasi ini mempunyai pengertian bahwa tata ruang kantor dan fasilitas kantor mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan sebesar 49,3% sedangkan sisanya 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Hasil tersebut memperkuat bahwa apabila tata ruang kantor dan fasilitas kantor baik secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja pegawai.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengenai pengaruh tata ruang kantor dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta maka dapat disimpulkan diantaranya yang pertama, terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta secara parsial dilihat dari nilai  $t_{\text{hitung}} 5,076 > t_{\text{tabel}} 2,011$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kedua, terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta secara parsial dilihat dari nilai  $t_{\text{hitung}} 2,519 > t_{\text{tabel}} 2,011$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ . Ketiga terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama atau secara simultan antara tata ruang kantor dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta dilihat dari  $F_{\text{hitung}} 22,811 > F_{\text{tabel}} 3,20$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) yaitu sebesar 0,493. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 0,493 atau 49,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh tata ruang kantor dan fasilitas kantor. Kemungkinan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi faktor atau variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Secara individu atau parsial variabel tata ruang kantor memberikan sumbangan efektif sebesar 36,4% dan variabel fasilitas kantor memberikan sumbangan efektif sebesar 12,9%. Dengan hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel tata ruang kantor memiliki pengaruh lebih besar dibanding dengan variabel fasilitas kantor. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran untuk pimpinan kepala BKPSDM Kota Surakarta diantaranya yaitu, melakukan perancangan ulang tata ruang kantor yang lebih efisien, melakukan evaluasi

terhadap penyediaan kursi dan meja kerja yang digunakan di kantor dengan memperhatikan kenyamanan para pegawai, meningkatkan pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi yang rutin dengan melakukan penilaian kinerja secara berkala. Selain untuk pimpinan, penulis juga memberikan beberapa saran untuk pegawai diantaranya yaitu, meningkatkan partisipasi untuk menjaga serta merawat fasilitas yang telah disediakan agar tetap berfungsi dengan baik, menggunakan dan memanfaatkan secara optimal fasilitas kantor yang telah disediakan untuk menunjang hasil pekerjaan, membuat daftar tugas harian yang lebih spesifik dan terstruktur agar lebih bisa fokus pada prioritas tugas yang harus diselesaikan.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. PT Rineka Cipta.
- Clinton, R. G. A., Bernhard, T., & Lucky, D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.
- Elisa, U., & Pahlevi, T. (2021). Analisis tata ruang kantor di PDAM surya sembeda Kota Surabaya. *Journal of Office Administration: Education ...*, 1(2), 124–137. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/joa/article/view/42122>
- Farisi, S., & Taufik, L.M. (2021). *SINTESA seminar nasional teknologi edukasi dan humaniora 2021, ke-1 CERED e-ISSN 2797-9679*. 366–379.
- Febrianda, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan, tata ruang kantor dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang. *Jurnal Greenation Ilmu Akuntansi*, 1(1), 32–43. <https://doi.org/10.38035/jgia.v1i1.9>
- Gaol, J. L., Hutabarat, L., & Bate'e, E. M. (2020). Pengaruh fasilitas kantor dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 286. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.650>
- Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.
- Nursiswanto, E. (2014). Pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 501–510.
- Rahayu, S., & Nurhayati. (2022). Efektivitas penggunaan fasilitas pada biro kesejahteraan rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 664–672.
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 8(1), 1689–1699.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2018). Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara Yeltsin Aprioke Thomas Arie Junus Rorong Deysi Tampongangoy. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046), 1–10.
- Yusen, S. I. S. (2014). Pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan bagian tata usaha di SMPN 1 Lamongan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 2, 1–15. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/view/9324>