

**Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Kantor Bappeda Litbang Kota mbon.**

**Ambarwati Soetiksno<sup>1)</sup>, Febiyola Wijaya<sup>2)</sup>, Isak Akasian<sup>3)</sup>,**

<sup>1,2,3)</sup> Program Studi DIV Administrasi Bisnis Terapan, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon

<sup>1,2,3)</sup> ambarwati\_soetiksno@yahoo.com, yunani80@gmail.com,

ichalyonas123@gmail.com

**ABSTRACT**

Office layout is the arrangement of office space such as arranging office furniture and equipment on the available floor area to provide facilities for employees / employees to carry out their work activities properly. Bappeda, is a regional technical institution in the field of research and regional development planning led by a head of an agency who is under and responsible to the Governor / Regent / Mayor through the Regional Secretary. The problems faced by the Ambon City Research and Development Planning Agency Office are: the type of open space layout without any divides between employees in working based on the number of employees and to support the smoothness of employees, some office space has not maximized office space in the application of good office layout. Some work fields have a narrow space so that the arrangement is too pile up, even tables and chairs that have not been arranged according to the conditions of the narrow room so that they are less pleasing to the eye can result in less comfortable employees in the room. This can cause discomfort and interfere with concentration at work, then reduce the speed at work and result in fatigue due to the mismatch of the required work flow. It was found that there was an uncluttered arrangement of part of the workspace that seemed cluttered by files, uneven placement of the Airconditioner (AC) so that some employees complained of feeling hot and stuffy. This study aims to determine: the effect of office layout on employee performance

This research is a quantitative research supported by descriptive analysis. The data collection method is by using a questionnaire. The population in this study amounted to 36 with a sample of 36 people. The sampling technique used was saturated samples. From the results of statistical research, office layout has a positive and significant effect on employee performance at the Ambon City Research and Development Planning Agency Office. This is evidenced by the coefficient value of the office layout variable of 4.146, which is greater than the table of 2.032244 and the significant value of the performance variable of 0.00 is less than 0.05, which means that with good office layout, employee performance will increase. Meanwhile, there is a correlation coefficient value  $r$  on the  $y$  variable of 0.579 with a moderate relationship. Meanwhile, to get a high or very strong relationship, the variable  $X$  (office layout) and the  $y$  variable (employee performance) must have a correlation coefficient of 1.00 so it can be found that there is a very high or very strong relationship between variable  $X$  (office layout) and variable  $Y$  (employee performance). And the coefficient of determination ( $R$  square) Office layout has an effect of 33.6% on employee performance. and suggestions, the Ambon City Research and Development Planning Agency Office be able to implement a good office layout design, in order to help overcome several problems related to existing workspace layouts. That way, employee work productivity can also be increased due to employee satisfaction and comfort with the work space used, as well as the ease in the process of carrying out work.

The Ambon City Research and Development Planning Agency Office should arrange or rearrange the existing office layout according to the size of the space, so that the office space looks good in the eyes and the activity process of the employees is more comfortable and smooth at work.

Keywords: Office Layout, Employee Performance.

**ABSTRAK**

Tata ruang kantor adalah pengaturan ruangan kantor seperti penyusunan perabotan dan perlengkapan kantor pada luas lantai yang tersedia untuk memberikan sarana bagi pegawai untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik. Bappeda, adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Masalah yang dihadapi oleh Kantor Bappeda Litbang Kota Ambon adalah : jenis tata ruang terbuka tanpa ada sekat antar pegawai dalam bekerja berdasarkan banyaknya pegawai serta untuk menunjang kelancaran pegawai, sebagian ruang kantor belum memaksimalkan ruang kantor dalam penerapan tata ruang kantor yang baik. Sebagian bidang kerja memiliki luas ruangan yang sempit sehingga

susunannya terlalu menumpuk bahkan meja dan kursi yang belum ditata sesuai dengan kondisi ruangan yang sempit sehingga kurang enak dipandang mata, dapat mengakibatkan kurang betahnya pegawai di dalam ruangan. Hal tersebut dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan mengganggu konsentrasi pada saat bekerja, kemudian mengurangi kecepatan dalam bekerja dan mengakibatkan kelelahan karena ketidaksesuaian arus kerja yang dibutuhkan. Terdapat penataan sebagian ruang kerja yang kurang rapi terkesan berantakan oleh berkas-berkas, penempatan Airconditioner (AC) yang tidak merata sehingga sebagian pegawai mengeluh terasa panas dan pengap. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan didukung oleh analisis deskriptif. Metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 dengan sampel berjumlah 36 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh. Dari hasil penelitian statistik tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kota Ambon. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien variabel tata ruang kantor sebesar 4,146 lebih besar dari t tabel 2,032244 dan nilai signifikan variabel kinerja sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, berarti dengan adanya tata ruang kantor yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Terdapat nilai koefisien korelasi variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,579 dengan hubungan sedang. Sedangkan untuk mendapatkan hasil hubungan yang tinggi atau sangat kuat seharusnya variabel X (tata ruang kantor) dan variabel Y (kinerja pegawai) harus mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 1,00, maka dapat ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat antara variabel X (tata ruang kantor) dan variabel Y (kinerja pegawai). Nilai koefisien determinasi (R square) tata ruang kantor berpengaruh sebesar 33,6% terhadap kinerja pegawai.

Kantor Bappeda Litbang Kota Ambon sebaiknya dapat menerapkan perancangan tata ruang kantor yang baik, agar dapat membantu mengatasi permasalahan terkait tata ruang kerja yang ada. Dengan begitu, produktivitas kerja pegawai pun dapat ditingkatkan, karena adanya kepuasan dan kenyamanan pegawai terhadap ruang kerja yang digunakan, serta adanya kemudahan dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Kantor Bappeda Litbang Kota Ambon seharusnya mengatur atau menata ulang tata ruang kantor yang ada sesuai dengan luas ruang, sehingga ruang kantor terlihat bagus dipandang dan proses aktifitas para pegawai semakin nyaman dan lancar dalam bekerja.

Kata kunci: Tata Ruang Kantor, Kinerja Pegawai.

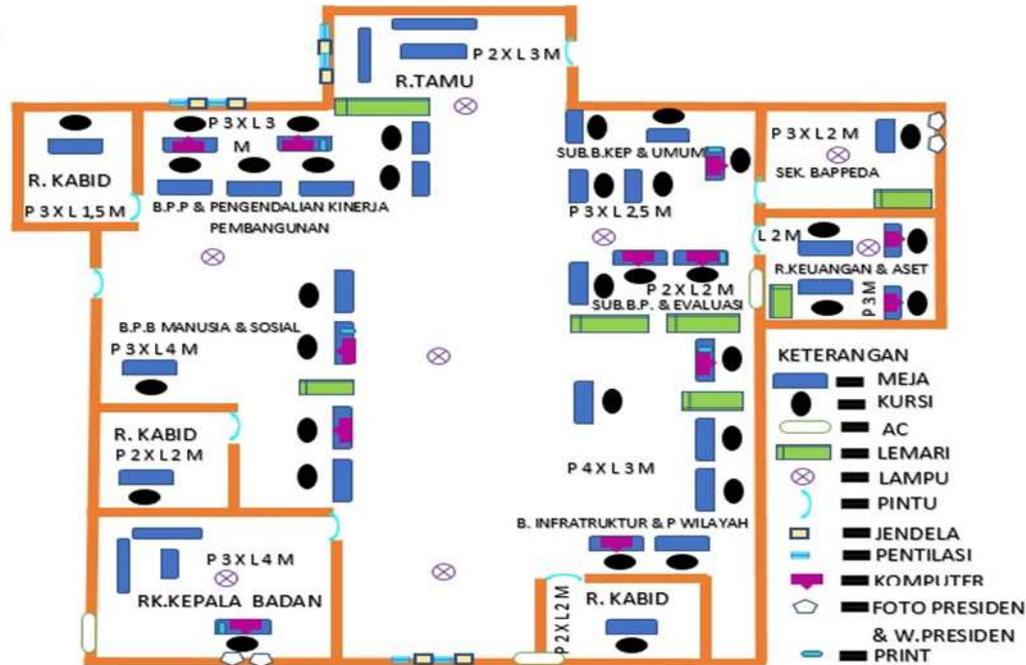
## **1. PENDAHULUAN**

Dalam perkembangan dunia kerja saat ini di era globalisasi yang semakin meningkat karena banyaknya kantor yang didirikan, pengaturan tata ruang kantor perlu diperhatikan karena berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tata ruang kantor menjadi faktor pendukung dalam penyusunannya, misalnya penyusunan tempat-tempat kerja pegawai, pengaturan intensitas pencahayaan dalam ruangan, sirkulasi udara, dan sebagainya. Tata ruang kantor merupakan hal penting yang harus diperhatikan di setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintahan. Jika suatu kantor tidak memperdulikan penataan ruang maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai menurun atau tidak efektif, akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di perusahaan tersebut. Penyusunan tata ruang kantor harus berdasarkan aliran pekerjaan kantor, sehingga perencanaan ruangan kantor dapat membantupara pekerja meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan observasi penelitian pada kantor Bappeda Litbang Kota Ambon maka peneliti ingin menjelaskan bahwa tata ruang kantor yang dimiliki oleh kantor bappeda litbang kota Ambon ini. merupakan kantor dengan tata ruang kantor terbuka dan terpisah, Secara keseluruhan terdapat 3 bidang yang terdiri dari Bidang Perencanaan Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah, Bidang Perencanaan Pembangunan Manusia dan Sosial dan Bidang Penelitian Pengembangan dan Pengendalian Kinerja Pembangunan dan sekretariat yang terdiri dari 3 Sub Bagian yaitu Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi dan Sub Bagian Keuangan dan Asset menggunakan satu gedung dengan luas ruangan 15x10m. Dengan jenis tata ruang terbuka tanpa ada sekat antar pegawai dalam bekerja berdasarkan banyaknya pegawai serta untuk menunjang kelancaran pegawai, sebagian ruang kantor belum memaksimalkan ruang kantor dalam penerapan tata ruang kantor yang baik. Sebagian bidang kerja memiliki luas ruangan yang sempit sehingga susunannya terlalu menumpuk bahkan meja dan kursi yang belum ditata sesuai dengan kondisi ruangan yang sempit sehingga kurang enak dipandang mata dapat mengakibatkan kurang betahnya pegawai di dalam ruangan. Hal tersebut dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan mengganggu konsentrasi pada saat bekerja, mengurangi kecepatan dalam bekerja dan mengakibatkan kelelahan karena ketidaksesuaian arus kerja yang dibutuhkan. Terdapat penataan sebagian ruang kerja yang kurang rapi terkesan berantakan oleh berkas-berkas, penempatan Airconditioner (AC) yang tidak merata sehingga sebagian pegawai mengeluh terasa panas dan pengap. Salah satu cara memberikan kenyamanan

dalam bekerja bagi pegawai, sebaiknya pihak kantor harus lebih memperhatikan keluhan sebagian pegawai agar pegawai nyaman bekerja. Menjadi langkah untuk mencegah ketidaknyamanan di ruang kerja akibat alur kerja yang tidak sesuai. Cara mengatasinya dengan memberikan dan memperhatikan kebutuhan pegawai kantor agar hasil layanan yang diberikan dapat memuaskan masyarakat.

Gambar sketsa Kantor Bappeda Litbang Kota Ambon terdiri atas 3 bidang dan sekretariat kantor sebagai berikut pada gambar dibawah ini.



Gambar 1.1.

SKETSA TATA RUANG KANTOR BAPPEDA LITBANG KOTA AMBON

Tata ruang kantor Bappeda Litbang Kota Ambon belum memperhatikan asas-asas tata ruang kantor seperti asas jarak terpendek, asas penggunaan segenap ruangan, asas perubahan susunan tempat kerja, dan asas rangkaian kerja. Tata ruangan kantor adalah suatu proses mengatur tata letak perabot kantor pada luas lantai sesuai dengan pola/ susunan yang benar agar terciptanya tujuan kenyamanan dalam bekerja serta penggunaan sumber daya yang baik. Adapun dampak buruk dari pengaruh tata ruang kantor yang tidak baik terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Proses informasi dan komunikasi yang kurang optimal karena ada jarak dan ruang pemisah
2. Lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin sehingga kinerja pegawai menjadi rendah.
3. Koordinasi tidak berjalan baik dimana suatu pekerjaan akan selalu memerlukan koordinasi antar bagian yang satu dengan bagian lain
4. Proses pekerjaan menjadi terhambat dan membutuhkan waktu yang lama karena jarak antara satu ruangan dengan ruangan lainnya berjauhan
5. Komposisi pegawai dan perabotan kantor tidak sesuai dengan luas ruangan yang ada.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai, dan akan diberikan solusi implikasi praktis pengaturan tata ruang kantor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Haryadi (2009:122) Tata ruang kantor adalah pengaturan ruangan kantor serta penyusunan alat-alat dan perabotan kantor sesuai dengan luas lantai dan ruangan kantor yang tersedia untuk memberikan sarana bagi pegawai.

Menurut Gie dalam Sayuti (2013:100) ada beberapa aspek teknis seperti:

- a. Meja-meja kerja disusun menurut garis lurus dan menghadap ke jurusan yang sama atau disesuaikan dengan posisi yang mengikuti arus dan aktifitas kerja yang ada.
- b. Pada tata ruang yang terbuka susunan meja-meja itu dapat terdiri atas beberapa baris atau beberapa kelompok kerja, dan pastikan secara ideal luas ruang kerja untuk satu orang karyawan lebih kurang 3.7 m<sup>2</sup> persegi.
- c. Diantara baris-baris meja itu disediakan lorong untuk keperluan lalu lintas para pegawai

- d. Jarak antara sesuatu meja dengan meja yang dimuka atau yang di belakangnya sebesar 80 cm
- e. Pejabat pimpinan bagian yang bersangkutan ditempatkan dibelakang para pegawainya atau di bagian depan untuk memudahkan pimpinan menerima tamu dan mengawasi para pegawai yang menjadi tanggung jawabnya.
- f. Pada tata ruang terbuka pegawai dikelompokkan di bawah pengawasan seorang pejabat, mereka ditempatkan di dekat masing-masing pejabat yang bertanggung jawab atas kelompok itu.
- g. Pegawai-pegawai yang mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lembut, misalnya mencatat angka-angka kecil secara cermat atau melukis gambar-gambar yang halus, diberi tempat yang terbanyak memperoleh penerangan cahaya.
- h. Pegawai-pegawai yang bertugas mengenai urusan-urusan yang mengandung risiko urusan besar, ditempatkan di pojok yang tidak sering dilalui lalu lintas orang-orang
- i. Pegawai-pegawai yang sering membuat hubungan kerja dengan bagian-bagian lainnya atau dengan publik, ditempatkan di dekat pintu.
- j. Lemari dan alat-alat kantor yang menimbulkan suara ribut, misalnya mesin stensil atau printer ditaruh didekat jendela
- k. Meja yang memuat alat-alat yang banyak memberikan getaran, misalnya saja mesin hitung, tidak boleh menempel tembok atau tiang, hal ini untuk mencegah getaran mengganggu seluruh ruangan.
- l. Lemari yang berat atau peti besi dapat diletakkan menempel tembok atau tiang
- m. Bagi pejabat pimpinan yang sering-sering harus menerima tamu penting dan membicarakan urusan-urusan yang bersifat rahasia, dapat dibuatkan kamar tamu sendiri
- n. Apabila seorang kepala atau tenaga ahli karena sifat pekerjaannya benar-benar membutuhkan ruang tersendiri, dapat dibuatkan kantor pribadi berukuran  $2,5 \times 3,6 = 9 \text{ m}^2$  persegi

Menurut Sedarmayanti (2009) apabila dirinci, maka tujuan tata ruang kantor adalah :

1. Mencegah penghamburan tenaga dan waktu pegawai karena prosedur kerja dipersingkat
2. Menjamin kelancaran proses pekerjaan
3. Memungkinkan pemakaian ruang kerja agar lebih efisien
4. Mencegah pegawai di bagian lain terganggu oleh publik yang akan menemui bagian tertentu, atau mencegah terganggu suara bising dan lainnya.
5. Menciptakan kenyamanan kerja pegawai
6. Memberikan kesan yang baik terhadap para pengunjung kantor.
7. Mengusahakan adanya keleluasan bagi pegawai

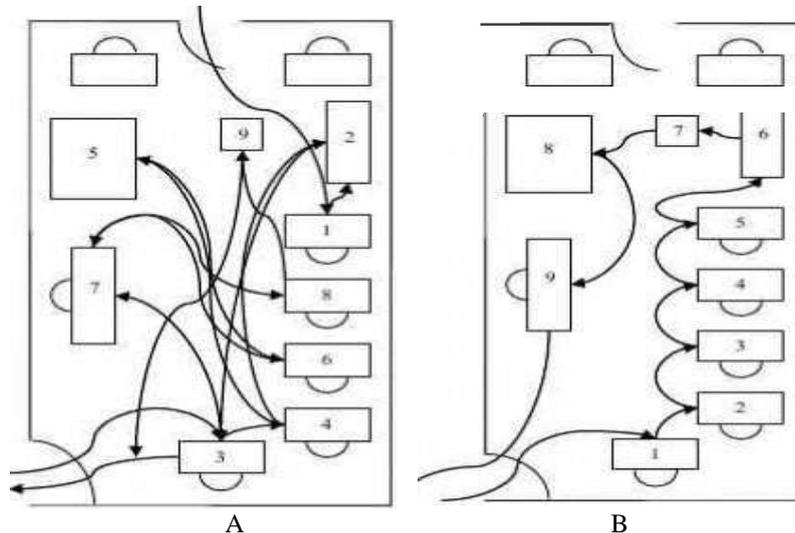
Menurut Sukoco (2007) tata ruang yang efektif akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Mengoptimalkan penggunaan ruang yang ada secara efektif
  2. Mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman bagi Pegawai
  3. Memberikan kesan yang positif terhadap pelanggan perusahaan.
  4. Menjamin efisiensi dari arus kerja yang ada
  5. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
  6. Mengantisipasi perkembangan organisasi di masa depan.
- Jadi secara garis besar, tujuan dan manfaat tata ruang kantor adalah untuk mengatur ruangan kantor secara baik sehingga mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan kantor dapat diatur secara tertib dan lancar.

Menurut Muther (Sedarmayanti, 2009) mengutarakan bahwa azas pokok tata ruang kantor sebagai berikut:

1. Azas jarak terpendek  
Dengan tidak mengabaikan hal-hal yang khusus, suatu tata ruang yang terbaik adalah yang memungkinkan proses penyelesaian sesuatu pekerjaan menempuh jarak yang sependek-pendeknya. Dalam hal ini garis lurus antara dua titik adalah jarak terpendek. Dalam menyusun tempat kerja dan menempatkan alat-alat, hendaknya azas ini dijalankan sejauh mungkin.
2. Azas penggunaan segenap ruang  
Suatu tata ruang yang baik ialah yang mempergunakan sepenuhnya semua ruang yang ada. Ruang itu tidak hanya yang berupa luas lantai saja (ruang datar), melainkan juga ruang yang vertical ke atas, maupun kebawah. Jadi, di mana mungkin tidak ada ruangan yang dibiarkan tidak terpakai.
3. Azas perubahan susunan tempat kerja.  
Dengan tidak mengabaikan hal-hal yang khusus, suatu tata ruang yang terbaik ialah yang dapat diubah atau disusn kembali dengan tidak terlampaui sukar atau tidak memakan biaya yang besar.
4. Azas rangkaian kerja  
Dengan tidak mengabaikan hal-hal yang khusus, suatu tata ruang yang terbaik adalah yang menempatkan

para pegawai dan alat-alat kantor menurut rangkaian yang sejalan dengan urutan-urutan penyelesaian pekerjaan yang bersangkutan. Azas ini merupakan kelengkapan dari azas jarak terpendek. Jarak terpendek tercapai kalau para pekerja atau alat-alat ditaruh berderet-deret menurut urutan proses penyelesaian pekerjaan. Menurut azas ini suatu pekerjaan harus senantiasa bergerak maju dari permulaan dikerjakan samapai selesainya, tidak ada gerak mundur atau menyilang. Hal ini tidak berarti bahwa jalan yang ditempuh harus selalu berbentuk garis lurus. Yang terpenting adalah proses itu selalu mengarah maju ke muka menuju ke penyelesaian. Bentuknya dapat berupa garis bersiku-siku atau lingkaran ataupun dapat berubah wujud huruf L dan U.



Gambar 2.1

Contoh perbandingan tata ruang kantor yang mengabaikan (A) dan menggunakan azas jarak terpendek dan azas rangkaian kerja (B).

Berdasarkan gambar di atas terdapat dua gambar perbandingan tata ruang kantor yang tidak memperhatikan azas rangkaian kerja (a) dan yang memperhatikan azas rangkaian kerja (B). Tata ruang A terlihat carut marut dan saling berbenturan, hal tersebut akan membuat kinerja menjadi lebih lama dan mobilitas pegawai akan terhambat sehingga hasil pekerjaan tidak optimal. Sedangkan gambar tata ruang (B) yang memperhatikan azas rangkaian kerja memiliki keteraturan dan kerapian dalam mobilitas sertadalam melakukan pekerjaan sehingga dengan demikian akan tercipta kinerja pekerjaan menjadi lebih cepat dan mudah dan juga hasil pekerjaan menjadi optimal.

Jika melihat faktual tata ruang kantor yang ada di kantor Bappeda Litbang Kota Ambon memiliki penataan perabot dan juga penataan letak ruangan yang terpisah sehingga tidak menunjukkan azas rangkain kerja dan azas jarak terpendek. Azas jarak terpendek sangat jelas sekali tidak terlihat diimplementasikan di kantor Bappeda Litbang Kota Ambon karena ruangan terpisah. Oleh sebab itu otomatis pelaksanaan azas rangkaian kerja pun menjadi tidak berjalan, Peneliti mengambil keempat azas tersebut menurut Muther dalam Sedarmayanti (2009) sebagai indikator tata ruang kantor di jadikan landasan dalam penyusunan kuesioner.

Kinerja diterjemahkan dari kata *performance* yang berarti prestasi kerja, pencapaian kinerja atau hasil kerja. Untuk kerja/penampilan kerja. August W Smith dalam Sedarmayanti (1995) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil keluaran dari suatu proses. Rivai (2004) mengemukakan kinerja pegawai adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan..

Ruky (2001) mengidentifikasi, bahwa faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi sebagai berikut:

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk/jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan. maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi.
2. Kualitas *input* atau *material* yang digunakan oleh organisasi
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataanruang dan kebersihan,
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.

Selanjutnya peneliti mengambil teori Ruky (2001) tentang faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi pada bagian ke 3 tentang kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruang dan kebersihan, sebagai indikator kinerja pegawai dijadikan landasan dalam penyusunan kuesioner.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Dari judul penelitian mengenai Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Litbang Kota Ambon, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hipotesis Nol ( $H_0$ ) yang ditetapkan menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas dan terikat, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan adanya pengaruh, karena itu peneliti mengemukakan hipotesis penelitian ini adalah : ( $H_a$ ) “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kota Ambon”.

### 3. METODOLOGI

Dalam penelitian ini, peneliti memilih lokasi di Kantor Bappeda Litbang, JL Wem Reawaruw, Uritetu, Sirimau, Kota Ambon. Yang menjadi objek penelitian adalah Pegawai kantor bappeda litbang kota Ambon. Jenis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Modifikasi skala likert digunakan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat, modifikasi skala Likert meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan tiga alasan yaitu: (1) kategori tersebut memiliki arti ganda, biasanya diartikan belum dapat memutuskan atau memberikan jawaban, dapat diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu-ragu. (2) tersediannya jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah. (3) maksud kategori SSS-TS-STC adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Maka dalam penelitian ini dengan menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) atau Skala likert (Sugiyono, 2009)., untuk menganalisis pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja Pegawai. Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Data dioalah dengan bantuan SPSS 24.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai kantor bappeda litbang kota ambon yang berjumlah 36 orang. Sampel yang akan digunakan adalah keseluruhan dari jumlah pegawai atau dari jumlah populasi yang didapatkan yaitu 36 orang.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah :

1. Angket atau kuesioner
2. Observasi atau pengamatan
3. Wawancara
4. Studi kepustakaan

Pengolahan data merupakan awal dari proses analisis data. Proses pengolahan data merupakan tahapan, dimana data dipersiapkan, diklarifikasikan dan diformat menurut aturan tertentu untuk keperluan proses berikutnya yaitu analisis data. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, yaitu proses analisis terhadap data-data yang berbentuk angka, atau data yang dapat dikonversi dalam bentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk ditentukan signifikansi pengaruh, hubungan, yang terjadi.

Selanjutnya untuk menghitung regresi linier sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan rumus regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksikan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = nilai variabel indepeden

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

n = jumlah sampel

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran jawabanresponden terhadap variabel yang diukur dengan nilai persentasi. Variabel tata ruang kantor (X) dalam penelitian ini di ukur melalui 10 pernyataan yang disebarikan kepada 36 responden. Hasil tanggapan terhadap Tata Ruang Kantor pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa pernyataan yang paling berpengaruh adalah indikator “Azas jarak terpendek“dengan pernyataan “Tata ruang kantor telah memperhatikan efesiensi azas jarak terpendek “yang menjawab “Tidak Setuju “ sebesar 88,89%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Tata ruang kantor belum memperhatikan efesiensi azas jarak terpendek dalam bekerja, sehingga para pegawai yang bekerja dalam ruang kantor tersebut belum bekerja secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan- pekerjaannya. Hasil jawaban responden terhadap Tata ruang kantor dapat di lihat dalam tabel berikut dibawah ini.

**Tabel 4.1. Variabel Tata Ruang Kantor**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
I	<b>VARIABEL X (TATA RUANG KANTOR)</b>				
	<b>Azas jarak terpendek (indikator)</b>				
1.	Tata ruang kantor telah memperhatikan efesiensi azas jarak terpendek		2 5,56%	32 88,89%	2 5,56%
2	Lorong dan jalan diciptakan nyaman dan lebar untuk menciptkn efesiensi arus kerja azas jarak terpendek		5 13,89%	31 86,11%	
3	Tata ruang yang ada memberikan kemudahanbergerak		4 11,11%	27 75%	5 13,89%
4	Azas jarak terpendek berpengaruh terhadap penyelesaian tugas dengan baik		5 13,89%	26 72,22%	5 13,89%
	<b>Azas penggunaan segenap ruang (Indikator)</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
5	Tata ruang kantor yang ada telah menggunakan segenapruang secara efektif dan baik		6 16,67%	27 75%	3 8,33%
6	penggunaan tata ruang kantortidak membiarkan ruangan yang tidak terpakai		5 13,89%	23 63,89%	8 22,22%
	<b>Azas perubahan susunan tempatkerja(Indikator)</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
7	Perubahan tata ruang kantordilakukan jika terdapat penambahan perabot dan penambahan Pegawai.		6 16,67%	29 80,56%	1 2,78%
8	Perubahan tata ruang kantordilakukan secara berkala		8 22,22%	27 75%	1 2,78%

Azas rangkaian kerja (indikator)		SS	S	TS	STS
9	Tata ruang kantor telah menempatkan para Pegawai dan alat-alat menurut rangkaian kerja yang sejalan		7 19,44%	28 77,78%	1 2,78%
10	Tata ruang kantor telah memperhatikan urutan-urutan penyelesaian pekerjaan sesuai rangkaian kerja Pegawai		5 13,89%	30 83,33%	1 2,78%

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini di ukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan kepada 36 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel Kinerja Pegawai tersebut. Hasil tanggapan terhadap Kinerja Pegawai pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa pernyataan yang paling berpengaruh adalah indikator “keselamatan kerja “ dengan pernyataan “ Kantor melakukan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaannya “ yang menjawab “ Tidak Setuju “ sebesar 94,44%. Hal ini menunjukan bahwa dengan adanya pengawasan secara intensif yang di lakukan oleh kantor dapat meningkatkan penyelesaian kinerja pegawai secara efektif dan efisien. Hasil jawaban responden terhadap kinerja pegawai dapat terlihat pada tabel 4.2 sebagai berikut dibawah ini :

Tabel 4.2. Variabel Kinerja Pegawai

II	VARIABEL Y (KINERJA PEGAWAI)	SS	S	TS	STS
<b>Keselamatan kerja (indikator)</b>					
11	Setiap Pegawai yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman		<b>10</b> <b>27,78%</b>	<b>26</b> <b>72,22%</b>	
12	Semua peralatan kerja kantor dalam kondisi baik dan layak Pakai		8 22,22%	27 75%	1 2,78%
13	Kantor melakukan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya		1 2,78%	34 94,44%	1 2,78%
<b>Penataan ruang (indikator)</b>					
14	Ukuran ruangan kerja saya sangat sempit		3 8,33%	30 83,33%	3 8,33%
15	Ruang kerja saya terdekorasi dengan baik		5 13,89%	28 77,78%	3 8,33%
16	Pengaturan perabot dan peralatan mesin,dll di kantor sesuai dengan luas lantai dan pekerjaan		2 5,56%	29 80,56%	5 13,89%
17	Penataan ruang kantor memperhatikan arus lalu lintas kerja pegawai		3 8,33%	30 83,33%	3 8,33%
18	Sirkulasi udara di tempat kerja baik		4 11,11%	30 83,33%	2 5,56%
19	Tata ruang kantor telah disesuaikan dengan luas ruangan.		3 8,33%	32 88,89%	1 2,78%
20	Luas ruangan sudah sesuai dengan jumlah pegawai		2 5,56%	29 80,56%	5 13,89%
21	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan		11 30,56%	25 69,44%	
<b>Kebersihan (indikator)</b>					
22	Tempat kerja anda bersih dan tidak berdebu		<b>4</b> <b>11,11%</b>	31 86,11%	<b>1</b> <b>2,78%</b>
23	Bila lingkungan kerja bersih membuat anda nyaman bekerja		14 38,89%	22 61,11%	
24	Memerlukan tambahan tempat sampah di setiap ruangan kerja		13 36,11%	23 63,89%	

25	Bahwa ruang kerja yang bersih membuat anda giat dalam bekerja		13 36,11%	23 63,89%	
----	---	--	--------------	--------------	--

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Correlated Item Total Correlation*. Peneliti menggunakan 36 responden untuk menguji validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung (tabel *Correlated Item Total Correlation*) > r tabel (tabel *Product Moment*) atau bernilai positif. Untuk pengujian validitas ini, peneliti menggunakan bantuan program *SPSS versi 24*. Untuk jumlah responden sebanyak 36, maka taraf kesalahan 5% dan diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,278 dengan kriteria sebagai berikut:

Hasil r hitung > r tabel (0,278) = valid

Hasil r hitung < r tabel (0,278) = tidak valid

Berikut ini ialah tabel hasil uji validitas terhadap variabel Tata ruang kantor (X), kinerja (Y) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Tata Ruang Kantor (X)**

Pernyataan	Pearson correlation Total	r Tabel	Keterangan
X1	0,333	0,278	Valid
X2	0,332	0,278	Valid
X3	0,721	0,278	Valid
X4	0,593	0,278	Valid
X5	0,733	0,278	Valid
X6	0,731	0,278	Valid
X7	0,515	0,278	Valid
X8	0,669	0,278	Valid
X9	0,724	0,278	Valid
X10	0,516	0,278	Valid

**Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

Pernyataan	Pearson correlation Total	r Tabel	Keterangan
Y1	0,748	0,278	Valid
Y2	0,604	0,278	Valid
Y3	0,471	0,278	Valid
Y4	0,333	0,278	Valid
Y5	0,483	0,278	Valid
Y6	0,520	0,278	Valid
Y7	0,502	0,278	Valid
Y8	0,411	0,278	Valid
Y9	0,558	0,278	Valid
Y10	0,283	0,278	Valid
Y11	0,583	0,278	Valid
Y12	0,538	0,278	Valid
Y13	0,616	0,278	Valid
Y14	0,407	0,278	Valid
Y15	0,656	0,278	Valid

*Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 24.*

Berdasarkan tabel 4.3. dan 4.4. menunjukkan bahwa dari variabel Tata Ruang Kantor dan Kinerja menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten, meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan *SPSS versi 24* akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali,2016).

**Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Croanbachs Alpha	Keterangan
Tata Ruang Kanttor (X)	0,805	Reliabel
Kinerja (Y)	0,802	Reliabel

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa variabel Tata Ruang Kantor (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki *Cronbach Alpha* > 0,70. Jadi dapat disimpulkan semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini reliabel. Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya nilai determinasi koefisien dan koefisien regresi dari variabel Tata ruang kantor mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Bappeda Litbangkota Ambon. Persamaan regresi yang diperoleh nantinya dilakukan pengujian pada masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu UjiT. Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS Statistik versi 24* dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program *SPSS* disajikan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Uji Regresi Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.612	3.447		5.110	.000
	TOTAL_X1	.684	.165	.579	4.146	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1

*Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 2020.*

$$Y = 17,612 + 0,684$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 17,612 menunjukkan bahwa jika variable Tata Ruang Kantor dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai sebesar 17,612 pada Kantor Bappeda Litbang Kota Ambon.
2. Koefisien Tata Ruang Kantor sebesar 0,684 menyatakan bahwa setiap peningkatan Tata Ruang Kantor sebesar 1 poin, maka akanmeningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,684 pada Kantor Bappeda Litbang Kota Ambon.

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknyapengaruh antara variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y).. Pada uji hipotesis ini menggunakan Uji t, digunakan untuk mengukur secara parsial pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai. Uji Parsial ini menggambarkan Uji t, yaitu: Jika t-hitung > t tabel atau Jika sig. > 0,05 berarti H0 diterima dan Ha ditolak. Jika t-hitung < t tabel atau Jika sig. < 0,05 berarti Ha diterima dan H0 ditolak.

**Tabel 4.7. Hipotetis**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.612	3.447		5.110	.000
	TOTAL_X1	.684	.165	.579	4.146	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1

*Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 2020.*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel 4.7, menunjukkan bahwa variabel Tata Ruang Kantor (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kota

Ambon. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien variabel Tata Ruang Kantor sebesar 4,146 lebih besar dari t tabel 2,03244. Nilai signifikan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, ini berarti bahwa  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.8**  
**Nilai koefisien korelasi dan Nilai Determinasi Koefisien**  
**Model Summary**

Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 <sup>a</sup>	.336	.316	2.725

a predictor (constant), Total\_X1

Berdasarkan tabel 4.8, menjelaskan bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,579 yang mengandung pengertian bahwa terdapat hubungan positif antar Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel 4.9 ini.

**Tabel 4.9**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono, 2007*

Berdasarkan hasil penelitian diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,579. Koefisien korelasi sebesar 0,579 termasuk kategori sedang. Jadi, didapat hubungan yang sedang antara variabel X (Tata ruang kantor) dan variabel Y (Kinerja pegawai) sedangkan untuk mendapatkan hasil hubungan yang tinggi atau sangat kuat seharusnya variabel X (tata ruang kantor) dan variabel y (kinerja pegawai) harus mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 1,00 maka dapat ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat antara variabel X (tata ruang kantor) dan variabel Y (kinerja pegawai) .

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.8 diatas ditemukan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.336 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Tata ruang kantor) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) sebesar 33,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur pada penelitian ini.

**Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa Tata Ruang Kantor (X) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Bappeda Litbang Kota Ambon. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Tata ruang kantor sebesar 4,146 lebih besar dari t tabel 2,032244 dan nilai signifikan variabel Kinerja sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel Tata ruang kantor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika Penataan tata ruang kantor sesuai dengan azas-azas tata ruang kantor yang baik maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya jika Penataan tata ruang kantor tidak sesuai dengan azas-azas tata ruang yang baik maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

Sedangkan hasil nilai koefisien korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,579 yang mengandung pengertian bahwa terdapat hubungan positif antar Tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai. Nilai Koefisien korelasi sebesar 0,579 termasuk kategori sedang. Jadi, didapat hubungan yang sedang antara variabel X (Tata ruang kantor) dan variabel Y (Kinerja pegawai). sedangkan untuk mendapatkan hasil hubungan yang tinggi atau sangat kuat seharusnya variabel X (tata ruang kantor) dan variabel y (kinerja pegawai) harus mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 1,00 maka dapat ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat antara variabel X (tata ruang kantor) dan variabel Y (kinerja pegawai) .

bebas Tata ruang kantor berpengaruh sebesar 33,6% terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Selain itu dapat dilihat juga pada deskriptif variabel, dimana variabel Tata ruang kantor (X) dalam penelitian ini diukur melalui 10 pernyataan yang terdiri dari indikator, Azas jarak terpendek, Azas penggunaan segenap ruang, Azas perubahan susunan tempat kerja, Azas rangkaian kerja. Indikator yang paling dominan dari variabel Tata ruang kantor adalah indikator “Azas jarak terpendek” dengan item pernyataan “Tata ruang kantor telah memperhatikan efisiensi azas jarak terpendek” yang menjawab “Tidak setuju” sebesar 88,89% atau sebanyak 32 responden. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel Tata ruang kantor bahwa : Tata ruang kantor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Tata ruang kantor telah memperhatikan efisiensi azas jarak terpendek dalam bekerja, sehingga para pegawai yang bekerja dalam ruang kantor tersebut akan bekerja secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya di dalam kantor Dengan begitu Tata ruang kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan indikator yang paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah Azas penggunaan segenap ruang dengan item pernyataan “penggunaan tata ruang kantor tidak membiarkan ruangan yang tidak terpakai” sebesar 63,89%. Ini berarti bahwa Tata ruang kantor sepenuhnya belum digunakan semaksimal mungkin oleh kantor sehingga, hal ini tentunya mempengaruhi kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi/kantor tersebut.

#### **Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian, maka implikasi praktis hasil penelitian ini bagi masyarakat sebagai berikut:

1. Penelitian ini telah membuktikan bahwa tata ruang kantor berpengaruh dan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Litbang Kota Ambon. Dengan adanya Tata ruang kantor yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Untuk itu Tata ruang kantor perlu menjadi perhatian penting dari pimpinan demi peningkatan kinerja pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi yang maksimal.

2. Hasil deskriptif variabel tata ruang kantor, indikator “penggunaan segenap ruang” yang paling rendah yaitu.” penggunaan tata ruang kantor tidak membiarkan ruangan yang tidak terpakai ”. Hal ini sesuai dengan observasi dan data yang ada bahwa Tata ruang kantor pada Kantor Bappeda Litbang Kota Ambon belum digunakan semaksimal mungkin. Ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu adanya upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan menggunakan tata ruang kantor yang ada dengan semaksimal mungkin.

3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk penelitian- penelitian selanjutnya sebagai bahan referensi.

## **5. PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Tata ruang kantor berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kota Ambon. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien variabel Tata Ruang Kantor sebesar 4,146 lebih besar dari t tabel 2,032244 dan nilai signifikan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, berarti dengan adanya Tata Ruang Kantor yang baik, maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

2. Terdapat nilai koefisien korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,579 yang mengandung pengertian bahwa terdapat hubungan positif antar tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai. Nilai Koefisien korelasi sebesar 0,579 termasuk kategori sedang. Jadi, didapat hubungan yang sedang antara variabel X (Tata ruang kantor) dan variabel Y (Kinerja pegawai) sedangkan untuk mendapatkan hasil hubungan yang tinggi atau sangat kuat seharusnya variabel X (tata ruang kantor) dan variabel y (kinerja pegawai) harus mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 1,00 maka dapat ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat antara variabel X (tata ruang kantor) dan variabel Y (kinerja pegawai). Sedangkan Nilai koefisien determinasi (R square) tata ruang kantor berpengaruh sebesar 33,6% terhadap kinerja pegawai. Dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini

### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Kantor Bappeda Litbang Kota Ambon Sebaiknya dapat menerapkan perancangan tata ruang kantor yang baik, agar dapat membantu mengatasi beberapa permasalahan terkait Tata ruangan kerja yang ada.

- a ruang kerja yang digunakan, serta adanya kemudahan dalam proses pelaksanaan pekerjaan.  
t 2. Kantor Bappeda Litbang Kota Ambon seharusnya mengatur atau menata ulang tata ruang kantor yang  
k ada sesuai dengan luas ruang, sehingga ruang kantor terlihat bagus di pandang dan proses aktifitas para  
a pegawai semakin nyaman dan lancar dalam bekerja.  
n

**DAFTAR PUSTAKA**

- k .Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.  
a *Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.  
r Haryadi, Hendi. 2009. *Administrasi Perkantoran untuk Manajer & Staf*.  
e Jakarta: Visimedia.  
n Rivai, Veithzal. 2004 : *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Murai  
a Kencana  
Ruky, Ahmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Haji Mas Agung.  
a Sayuti, Abdul Jalaludin. 2013. *Manajemen Kantor Praktis*. Bandung: Alfabeta  
d Sedarmayanti, 2009. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.  
a Sedarmayanti, 1995, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, Bandung .Ilham Jaya.  
n Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantatif, Kualitatif Dan R & D)*. Bandung,  
y Alfabeta  
a Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta  
Sukoco Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta, Erlangga  
k The Liang Gie, 2013. *Administrasi Perkantoran Modern* (edisi keempat), Yogyakarta: Liberty.  
e  
p  
u  
a  
s  
a  
n  
d  
a  
n  
k  
e  
n  
y  
a  
m  
a  
n  
a  
n  
p  
e  
g  
a  
w  
a  
i  
t  
e  
r  
h  
a  
d  
a  
p