



## Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karanganyar

**Anastasia Bunga Kusumaningtyas**

Universitas Sebelas Maret

Korespondensi penulis: [anastasiabunga00@gmail.com](mailto:anastasiabunga00@gmail.com)

**Cicilia Dyah Sulistyaningrum Indrawati**

Universitas Sebelas Maret

E-mail: [ciciliadyah@staff.uns.ac.id](mailto:ciciliadyah@staff.uns.ac.id)

**Hery Sawiji**

Universitas Sebelas Maret

E-mail: [sawiji\\_hery@yahoo.com](mailto:sawiji_hery@yahoo.com)

**Abstract.** *This research aims to determine (1) whether there is an influence of office layout on employee work effectiveness at the DPMPTSP Office of Karanganyar Regency, (2) whether there is an influence of work spirit on employee work effectiveness at the DPMPTSP Office of Karanganyar Regency, and (3) whether there is a combined influence of office layout and work spirit on employee work effectiveness at the DPMPTSP Office of Karanganyar Regency. This research is quantitative in nature and employs the correlational method. The population of this study consists of all employees of the DPMPTSP Office of Karanganyar Regency, totaling 50 individuals. The sampling technique used in this study is saturation sampling. Data collection is conducted through the distribution of questionnaires with Likert-scale responses. The validity of the data is tested using Pearson's product-moment correlation, while reliability is assessed using Cronbach's alpha. Data analysis is performed using multiple regression analysis technique with the assistance of SPSS version 26. The research results indicate that 1) there is a positive and significant influence of office layout on employee work effectiveness. This is evidenced by the computed t-value being greater than the tabulated t-value ( $3,679 > 2,011$ ) and a significance value ( $0,001 < 0,050$ ), so it can be interpreted that the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and the alternative hypothesis ( $H_1$ ) is accepted, 2) there is a positive and significant influence of work spirit on employee work effectiveness. This is evidenced by the computed t-value being greater than the tabulated t-value ( $2,215 > 2,011$ ) and a significance value ( $0,032 < 0,050$ ), so it can be interpreted that  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, and 3) there is a positive and significant combined influence of office layout and work spirit on employee work effectiveness. This is evidenced by the computed F-value being greater than the tabulated F-value ( $36,034 > 3,190$ ) and a significance value ( $0,000 < 0,050$ ), so it can be interpreted that  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. The results of the multiple linear regression analysis reveal  $\hat{Y} = 38,579 + 0,409X_1 + 0,259X_2$ , and the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 58,8%, which means that office layout and work spirit together influence work effectiveness by 58,8%, while the remaining 41,2% is influenced by other unexplained variables in this study. Thus, it can be concluded that the overall analysis results support the hypotheses proposed in this research.*

**Keywords:** *quantitative, office layout, work spirit, work effectiveness.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor DPMPTSP Kabupaten Karanganyar, (2) pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor DPMPTSP Kabupaten Karanganyar, dan (3) pengaruh tata ruang kantor dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor DPMPTSP Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar sejumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran angket atau kuesioner dengan skala likert. Teknik uji validitas menggunakan korelasi *product moment*, sedangkan teknik uji reliabilitas menggunakan *alpha cronbach*.

Received Januari 30, 2023; Revised Maret 04, 2024; Published Maret 30, 2024

\*Anastasia Bunga Kusumaningtyas, [anastasiabunga00@gmail.com](mailto:anastasiabunga00@gmail.com)

Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,679 > 2,011$ ) dan nilai signifikansi ( $0,001 < 0,050$ ), sehingga dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,215 > 2,011$ ) dan nilai signifikansi ( $0,032 < 0,050$ ), sehingga dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dan 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan tata ruang kantor dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $36,034 > 3,190$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ), sehingga dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hasil uji analisis regresi linier berganda  $\hat{Y} = 38,579 + 0,409X_1 + 0,259X_2$  dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 58,8% yang berarti bahwa tata ruang kantor dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan hasil analisis mendukung hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** kuantitatif, tata ruang kantor, semangat kerja, efektivitas kerja

## LATAR BELAKANG

Pada era modern ini, terdapat beragam jenis organisasi, termasuk organisasi swasta dan pemerintah, yang beroperasi di berbagai sektor seperti politik, ekonomi, sosial budaya, dan bidang lainnya. Setiap organisasi yang terbentuk dan beroperasi di sektor apapun mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Namun, dalam usaha mencapai tujuan tersebut, sering kali dihadapi beberapa kendala mengenai bagaimana menjalankan pekerjaan secara efektif dan lancar. Oleh karena itu, anggota harus melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan organisasi secara memadai. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Haryono (2018: 11) yang mengatakan bahwa organisasi wajib memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien sebagai bentuk akumulasi kinerja individu dan kelompok sehingga dapat tercapai tujuan organisasi.

Setiap karyawan di perusahaan diharapkan mampu bekerja secara efisien dalam tiap menjalankan program kerjanya. Konsep ini sejalan dengan pandangan Gibson (2012) tentang analisis kehidupan dalam organisasi, yang melibatkan tiga aspek utama, yaitu perilaku (individu, kelompok, organisasi), struktur (desain organisasi), serta pengambilan keputusan dan proses komunikasi. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan tingkat kreativitas yang tinggi dalam menjalankan tugas, organisasi tersebut dapat memastikan kelancaran dan efektivitas dalam pelaksanaan setiap program kerjanya (Anggraeni & Yuniarsih, 2017). Menurut Mohanty dan Mohanty (2018) berpendapat bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada efektivitas kerja tim,

karena merupakan salah satu aspek yang penting untuk menentukan kesuksesan suatu perusahaan.

Efektivitas ialah kemampuan organisasi untuk mencapai hasil kerja secara tepat waktu dan kemampuannya dalam menggunakan sumber daya yang tersedia untuk menjaga kualitas kerja. Hal tersebut dilaksanakan oleh anggota organisasi sesuai dengan tugas dan peran yang telah ditetapkan untuk masing-masing individu. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada partisipasi anggota tim yang terlibat secara aktif dalam seluruh proses pengembangannya (Judeh, 2011). Disamping itu, beberapa aspek yang bisa memengaruhi organisasi dalam upaya mencapai tujuan salah satunya adalah tata ruang kantor. Hal ini juga didukung oleh Mariam dan Narasis (2014) yang berpendapat 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.”

Setiap perusahaan mempunyai ciri khas, gaya dan karakteristik yang unik dari kantornya sendiri. Ciri khas Perusahaan terlihat pada bentuk desain dan tata ruang kantor yang telah disesuaikan menjadi daya tarik utama bagi perusahaan. Pengaturan *layout* kantor yang optimal dapat menjadi daya tarik bagi perusahaan lain dalam menjalin hubungan kerjasama. Oleh karena itu, penting untuk diakui bahwa tata letak ruang kantor bukanlah hal sepele, karena pengaturan yang buruk dapat menghambat kelancaran kerja dan efektivitas karyawan di perusahaan (Suratno dan Yuana, 2014). Hal tersebut sejalan dengan pandangan Mawarni dan Yusuf (2020) yang mengatakan bahwa tata ruang kantor yang tepat dan baik memiliki manfaat seperti memperlancar alur kerja, meningkatkan aliran lalu lintas di kantor, memudahkan pengawasan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan efisiensi serta efektivitas dalam bekerja.

Di samping itu, setiap pegawai kantor juga memerlukan ruangan atau tempat untuk bekerja. Ruangan kerja merupakan salah satu sarana kantor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan kantor, bentuk ruang kerja menentukan kelancaran aktivitas kantor, hal ini akan mempengaruhi kenyamanan kerja, dan mendukung pencapaian pekerjaan (Nafiah, 2016). Penataan tata ruang kantor yang sesuai dengan prinsip-prinsip yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat membantu terciptanya dengan baik suatu proses mekanisme kerja yang efisien dan terkoordinasi dengan baik, sehingga efisiensi kerja dapat terwujud dan mudah mencapai

tujuan. Tata ruang yang baik memungkinkan pemanfaatan ruang kerja secara efisien, di mana luas lantai tertentu dapat digunakan dengan maksimal.

Sedarmayanti dan Siswanto (2014) mengatakan bahwa fungsi suatu tata ruang kantor tidak terbatas pada penempatan peralatan dan perlengkapan di dalamnya, melainkan juga mencakup perencanaan yang memungkinkan pengaturan dan fasilitasi pergerakan alur kerja pegawai dari satu ruangan ke ruangan lainnya. Dengan perencanaan tata ruang yang tepat, karyawan tidak akan membuang-buang waktu atau tenaga untuk berjalan mondar-mandir yang sebenarnya tidak perlu dilakukan, sehingga dapat memastikan penyelesaian tugas dengan efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Marwani dan Yusuf (2020) yang menyebutkan bahwa tata ruang kantor mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

Selain tata ruang kantor, semangat kerja juga menjadi salah satu faktor yang dianggap mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Peran SDM di dalam suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dari suatu perusahaan adalah semangat kerja dari setiap pegawainya. Semangat kerja menurut Purwaningrum (2014:4) merupakan kemauan setiap pegawai, baik secara personal maupun tim untuk saling bekerjasama secara aktif, disiplin dan tanggungjawab dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Semangat kerja setiap individu dapat mempengaruhi semangat kerja tim atau kelompok dalam suatu organisasi sehingga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Semangat kerja pegawai harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan agar *output* yang dihasilkan dari pegawai tersebut dapat sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Nitisemito (dalam Darmawan, 2013:77) dengan adanya peningkatan semangat dan motivasi kerja, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan semua pengaruh negatif dari rendahnya semangat kerja seperti tingkat kehadiran atau absensi dapat diatasi. Selain itu, menaikkan semangat dan motivasi kerja pegawai diharapkan juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Halimah (2014) mengatakan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja pegawai memiliki pengaruh bagi efektivitas kerja pegawai. Dalam hal ini untuk mencapai efektivitas kerja pegawai maka semangat kerja penting untuk ditingkatkan agar pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji tentang **“PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN KARANGANYAR”**.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi atau korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar, yang berjumlah 50 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian *non probability sampling*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Deskripsi Data

**Tabel 1. Deskripsi Data**

		Efektivitas Kerja	Tata Ruang Kantor	Semangat Kerja
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0
Mean		89.02	71.68	81.60
Std. Error of Mean		.820	1.034	.985
Median		89.00	72.00	82.00
Mode		90	72	74
Std. Deviation		5.801	7.314	6.966
Variance		33.653	53.487	48.531
Range		24	36	30
Minimum		77	54	65
Maximum		101	90	95

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

#### a. Variabel Efektifitas Kerja (Y)

Data variabel efektivitas kerja diperoleh melalui penyebaran angket kepada 50 responden yang terdiri dari 21 pernyataan. Setiap pernyataan memiliki 5 alternatif jawaban yang dinilai menggunakan skala nilai 1 hingga 5. Berdasarkan data yang terkumpul diketahui nilai *Maximum* 101; nilai *Minimum*

77; *Mean* 89,02; *Median* 89,00; *Modus* 90 dan *Std.Deviation* 5,801. Berikut adalah langkah-langkah yang harus diikuti dalam menyusun distribusi frekuensi:

1) Hitung kelas interval dengan rumus *Sturges* Kelas Interval =  $1 + 3,3 \log n$

$$\begin{aligned} &= 1 + 3,3 \log 50 \\ &= 1 + 3,3 (1,698) \\ &= 1 + 5,603 \\ &= 6,6 \text{ dibulatkan } 7 \end{aligned}$$

2) Hitung rentang data

$$\begin{aligned} \text{Rentang Data} &= \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil} \\ &= 101 - 77 \\ &= 24 \end{aligned}$$

3) Hitung panjang kelas

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas} &= \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas} \\ &= 24 / 7 = 3,4 \\ &\text{dibulatkan } 3 \end{aligned}$$

Berdasarkan data yang telah diperoleh melalui penyebaran angket, maka dapat diketahui persentase variabel efektivitas kerja (Y) sebagai berikut:

**Tabel 2. Distribusi Data Variabel Efektivitas Kerja (Y)**

<i>Frequency</i>	<i>Percent Valid</i>	<i>Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>	
77-79	2	4.0	4.0	4.0
80-82	4	8.0	8.0	12.0
83-85	9	18.0	18.0	30.0
86-88	9	18.0	18.0	48.0
89-91	11	22.0	22.0	70.0
92-94	5	10.0	10.0	80.0
95-101	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel efektivitas kerja terbagi dalam 7 kelas interval dengan panjang interval 3. Nilai yang paling sering muncul terdapat pada kelas interval 89-91 dengan frekuensi sebanyak 11 dan persentase sebesar 22%.

Tabel di atas menunjukkan distribusi frekuensi variabel efektivitas kerja, dimana pada interval 77-79 terdapat 2 responden, interval 80-82 terdapat 4 responden, interval 83-85 terdapat 9 responden, interval 86-88 terdapat 9 responden, interval 89-91 terdapat 11 responden, interval 92-94 terdapat 5 responden dan interval 95-101 terdapat 5 responden.

#### **b. Variabel Tata Ruang Kantor ( $X_1$ )**

Data variabel tata ruang kantor diperoleh melalui penyebaran angket kepada 50 responden yang terdiri dari 18 pernyataan. Setiap pernyataan memiliki 5 alternatif jawaban yang dinilai menggunakan skala nilai 1 hingga 5. Berdasarkan data yang terkumpul diketahui nilai *Maximum* 90; nilai *Minimum* 54; *Mean* 71,68; *Median* 72; *Modus* 72,00 dan *Std.Deviation* 7,314. Berikut adalah langkah-langkah yang harus diikuti dalam menyusun distribusi frekuensi:

1) Hitung kelas interval dengan rumus *Sturges* Kelas Interval =  $1 + 3,3 \log n$

$$\begin{aligned} &= 1 + 3,3 \log 50 \\ &= 1 + 3,3 (1,698) \\ &= 1 + 5,603 \\ &= 6,6 \text{ dibulatkan } 7 \end{aligned}$$

2) Hitung rentang data

$$\begin{aligned} \text{Rentang Data} &= \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil} \\ &= 90 - 54 \\ &= 36 \end{aligned}$$

3) Hitung panjang kelas

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas} &= \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas} \\ &= 36 / 7 \\ &= 5,1 \text{ dibulatkan } 5 \end{aligned}$$

Berdasarkan data yang telah diperoleh melalui penyebaran angket, maka dapat diketahui persentase variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) sebagai berikut:

**Tabel 3. Distribusi Data Variabel Tata Ruang Kantor (X<sub>1</sub>)**

<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>	
54-58	1	2.0	2.0	2.0
59-63	6	12.0	12.0	14.0
64-68	8	16.0	16.0	30.0
69-73	18	36.0	36.0	66.0
74-78	9	18.0	18.0	84.0
79-83	4	8.0	8.0	92.0
84-90	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel tata ruang kantor terbagi dalam 7 kelas interval dengan panjang interval 5. Nilai yang paling sering muncul terdapat pada kelas interval 69-73 dengan frekuensi sebanyak 18 dan persentase sebesar 36%.

Tabel di atas menunjukkan distribusi frekuensi variabel tata ruang kantor, dimana pada interval 54-58 terdapat 1 responden, interval 59-63 terdapat 6 responden, interval 64-68 terdapat 8 responden, interval 69-73 terdapat 18 responden, interval 74-78 terdapat 9 responden, interval 79-83 terdapat 4 responden dan interval 84-90 terdapat 4 responden.

### c. Variabel Semangat Kerja (X<sub>2</sub>)

Data variabel semangat kerja diperoleh melalui penyebaran angket kepada 50 responden yang terdiri dari 19 pernyataan. Setiap pernyataan memiliki 5 alternatif jawaban yang dinilai menggunakan skala nilai 1 hingga 5. Berdasarkan data yang terkumpul diketahui nilai *Maximum* 95; nilai *Minimum* 65; *Mean* 81,60; *Median* 82,00; *Modus* 74 dan *Std.Deviation* 6,966. Langkah dalam menyusun distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

1) Hitung kelas interval dengan rumus *Sturges*

$$\begin{aligned}
 \text{Kelas Interval} &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 50 \\
 &= 1 + 3,3 (1,698) \\
 &= 1 + 5,603 \\
 &= 6,6 \text{ dibulatkan } 7
 \end{aligned}$$

## 2) Hitung rentang data

$$\begin{aligned}\text{Rentang Data} &= \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil} \\ &= 95 - 65 \\ &= 30\end{aligned}$$

## 3) Hitung panjang kelas

$$\begin{aligned}\text{Panjang Kelas} &= \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas} \\ &= 30 / 7 \\ &= 4,2 \text{ dibulatkan } 4\end{aligned}$$

Berdasarkan data yang telah diperoleh melalui penyebaran angket, maka dapat diketahui persentase variabel semangat kerja ( $X_2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 4. Distribusi Data Variabel Semangat Kerja ( $X_2$ )**

<i>Frequency</i>	<i>Percent Valid</i>	<i>Percent Cumulative</i>	<i>Percent</i>
65-68	1	2.0	2.0
69-72	4	8.0	10.0
73-76	9	18.0	28.0
77-80	6	12.0	40.0
81-84	13	26.0	66.0
85-88	9	18.0	84.0
89-95	8	16.0	100.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel semangat kerja terbagi dalam 7 kelas interval dengan panjang interval 4. Nilai yang paling sering muncul terdapat pada kelas interval 81-84 dengan frekuensi sebanyak 13 dan persentase sebesar 26%.

## 2. Hasil Uji Prasyarat

- Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov -Smirnov Test</i>	
<i>Unstandardized Residual</i>	
N	50
Asymp. Sig. (2 -tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas kerja (Y), tata ruang kantor ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) berdistribusi normal karena nilai signifikansi  $(0,200) > 0,050$ .

- **Uji Multikolinearitas**

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Colinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Tata Ruang Kantor	.427	2.341	Tidak terjadi Multikolinearitas
Semangat Kerja	.427	2.341	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel tata ruang kantor dan semangat kerja masing-masing sebesar 0,427 dan 0,427 serta VIF masing-masing sebesar 2,341 dan 2,341. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

- **Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sig.	Keterangan
Tata Ruang Kantor ( $X_1$ ) .307	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Semangat Kerja ( $X_2$ ) .676	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Menurut tabel hasil uji linearitas di atas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

- 1) Hasil uji linearitas variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,307 atau dapat dikatakan lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil data tersebut dapat diasumsikan bahwa

antara variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) dan efektivitas kerja (Y) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

- 2) Hasil uji linearitas variabel semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,307 atau dapat dikatakan lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil data tersebut dapat diasumsikan bahwa antara variabel semangat kerja ( $X_2$ ) dan efektivitas kerja (Y) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

- Uji t

**Tabel 8 Hasil Uji t**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
Tata Ruang Kantor ( $X_1$ )	3.679	2.011	0.001
Semangat Kerja ( $X_2$ )	2.215	2.011	0.032

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji t parsial pada tabel di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh tata ruang kantor ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja (Y)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui uji hipotesis variabel tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  diterima. Diketahui hasil  $t_{hitung}$  3,679 >  $t_{tabel}$  2,011 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja. 2) Pengaruh semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja (Y)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui uji hipotesis variabel semangat kerja terhadap efektivitas kerja menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  diterima. Diketahui hasil  $t_{hitung}$  2,215 >  $t_{tabel}$  2,011 dan nilai signifikansi sebesar 0,032 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel semangat kerja terhadap efektivitas kerja.

- Uji F

**Tabel 9. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	998.075	2	499.037	36.034	.000
Residual	650.905	47	13.849		
Total	1648.980	49			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Hasil pengujian uji F, didapatkan nilai F sebesar 36,034. Kriteria penentuannya adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh. Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} 36,034 > F_{tabel} 3,19$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan dalam penelitian ini, variabel efektivitas kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel tata ruang kantor dan semangat kerja.

- Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
(Constant)	6.296	38.579			.000	
Tata Ruang Kantor ( $X_1$ )		.409	.111	.516	3.679	.001
Semangat Kerja ( $X_2$ )		.259	.117	.311	2.215	.032

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Melalui tabel analisis regresi linear berganda di atas maka dapat diperoleh hasil nilai koefisiennya sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien konstanta = 38,579
- 2) Nilai koefisien  $X_1$  = 0,409
- 3) Nilai koefisien  $X_2$  = 0,259

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 38,579 + 0,409X_1 + 0,259X_2$$

Berikut merupakan penjabaran dari persamaan regresi linear berganda di atas:

- 1) Nilai konstanta pada persamaan di atas sebesar 38,579 berarti bahwa apabila nilai tata ruang kantor ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) sama dengan 0 (nol), maka nilai dari variabel efektivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 38,579.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) sebesar 0,409 bernilai positif yang artinya tata ruang kantor memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ). Jadi, dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan atau penurunan 1 poin tata ruang kantor ( $X_1$ ) maka dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan efektivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,409 dengan asumsi variabel semangat kerja bernilai tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,259 bernilai positif yang artinya semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ). Jadi, dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan atau penurunan 1 poin semangat kerja ( $X_2$ ) maka dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan efektivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,259 dengan asumsi variabel tata ruang kantor bernilai tetap.

- **Koefisien Determinasi**

**Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778	.605	.588	3.721

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) di atas menunjukkan bahwa besar nilai *Adjusted R Square* adalah 0,588 atau 58,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 58,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 41,2% ( $100\% - 58,8\% = 41,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

- **Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif**

**Tabel 12. Hasil Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif**

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (R)	R Square
Tata Ruang Kantor ( $X_1$ )	.516	.751	.605
Semangat Kerja ( $X_2$ )	.311	.701	.605

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

- 1) Sumbangan efektif variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel efektivitas kerja (Y)

Sumbangan efektif dihitung untuk mengetahui berapa besar sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Sumbangan efektif variabel tata ruang kantor dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja ialah seperti berikut:

$$\begin{aligned}
 SE (X_1)\% &= \text{Beta } X_1 \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\% \\
 &= 0,516 \times 0,751 \times 100\% \\
 &= 0,387 \times 100\% \\
 &= 38,7\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SE (X_2)\% &= \text{Beta } X_2 \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\% \\
 &= 0,311 \times 0,701 \times 100\% \\
 &= 0,218 \times 100\% \\
 &= 21,8\%
 \end{aligned}$$

Menurut hasil perhitungan diatas, maka dapat dikatakan bahwa variabel tata ruang kantor mempunyai sumbangan efektif terhadap variabel efektivitas kerja sebesar 38,7%, sedangkan variabel semangat kerja memiliki sumbangan efektif terhadap variabel efektivitas kerja sebesar 21,8% dan apabila dijumlahkan telah sesuai dengan nilai R Square sebesar 60,5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel tata ruang kantor memiliki pengaruh lebih besar terhadap variabel efektivitas kerja.

- 2) Sumbangan relatif variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel efektivitas kerja (Y)

Sumbangan relatif adalah ukuran seberapa besar sumbangan suatu variabel bebas terhadap jumlah kuadrat regresi. Hasil dari penjumlahan

sumbangan relatif dari semua variabel bebas harus sama dengan 1 atau 100%. Sumbangan relatif variabel tata ruang kantor dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{SR } (X_1)\% &= \text{SE } (X_1)\% / \text{R Square}\% \times 100 \\ &= 38,7\% / 60,5\% \times 100 \\ &= 63,9\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SR } (X_2)\% &= \text{SE } (X_1)\% / \text{R Square}\% \times 100 \\ &= 21,8\% / 60,5\% \times 100 \\ &= 36,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa variabel tata ruang kantor memiliki sumbangan relatif terhadap variabel efektivitas kerja sebesar 63,9%, sedangkan variabel semangat kerja memiliki sumbangan relatif terhadap efektivitas kerja sebesar 36,1%. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil tersebut bila dijumlahkan memiliki hasil 100%.

## PEMBAHASAN

Berlandaskan hasil uji analisis data di atas, ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel tata ruang kantor dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja. Melalui hasil pengolahan analisis data yang telah disajikan, maka dapat diajukan pembahasan untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa diduga terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar. Hasil dari hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga  $H_1$  diterima yang menandakan bahwa semakin optimal pengaturan tata ruang kantor yang digunakan maka akan semakin meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut juga bisa dilihat melalui hasil perhitungan uji  $t$  dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26 yang menghasilkan nilai  $t_{hitung} 3,679 > t_{tabel} 2,011$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan “*Terdapat pengaruh antara tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar*” dapat diterima.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi pada variabel tata ruang kantor sebesar 0,409. Artinya, setiap kenaikan atau penurunan 1 nilai tata ruang kantor berhubungan dengan peningkatan atau penurunan efektivitas kerja sebesar 0,409. Dengan demikian, temuan dari analisis data menyatakan bahwa variabel tata ruang kantor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.

Hal ini dapat dijelaskan oleh kenyataan bahwa tata ruang kantor dianggap sebagai suatu bentuk seni dalam merancang tata letak dan penataan ruangan dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kelancaran alur kerja pegawai. Dalam konteks ini, ketika pegawai merasa nyaman dalam lingkungan kerja mereka, memiliki kebebasan bergerak yang memadai, serta dapat menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan efisien dan tanpa hambatan, maka secara tidak langsung hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan tata ruang kantor telah dilakukan dengan baik dan efektif.

Berdasarkan data angket dengan 50 responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar telah memberikan penilaian positif terhadap kondisi fasilitas AC dalam ruang kerja mereka. Item pernyataan nomor 37, yang menyatakan "AC ruang bekerja berfungsi dengan baik" memperoleh skor tertinggi dengan total skor 215. Pernyataan tersebut diberikan dalam bentuk skala *Likert* dengan skor 1 hingga 5, di mana skor 1 menunjukkan "Sangat tidak setuju" dan skor 5 menunjukkan "Sangat setuju." Total skor 215 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif (skor 4 atau 5) terhadap kondisi AC ruang kerja. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas dengan fasilitas AC yang mereka miliki dan menganggap bahwa AC di tempat kerja telah berfungsi dengan baik.

Sebaliknya item yang memperoleh skor terendah adalah item pernyataan nomor 33 dengan total skor 172 yang berisi pernyataan "Kapasitas di ruang tempat saya bekerja terasa penuh karena kelebihan jumlah pegawai". Pernyataan ini merupakan pernyataan negatif dengan skor 1-5, dimana skor 1 untuk "Sangat tidak setuju" dan skor 5 untuk alternatif "Sangat setuju". Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar dirasakan penuh dan sesak, sehingga beberapa pegawai merasa kurang nyaman akibat kesulitan dalam menjaga konsentrasi dan mobilitas yang terbatas.

Hasil analisis tersebut memperkuat teori yang dikembangkan oleh Fradesa (2021) yang menyatakan bahwa tata ruang kantor yang baik akan memberikan manfaat antara lain arus pekerjaan akan berjalan lancar, hal ini dapat dilihat dari lalu lintas di kantor yang lebih teratur, pengawasan menjadi lebih efisien, suasana kerja yang menyenangkan dan ketegangan dapat berkurang, akhirnya membangkitkan semangat dan etos kerja, serta berdampak pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Selain itu terdapat penelitian dari Anggraini dan Yuniarsih (2017) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa tata ruang kantor memiliki pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. Temuan ini menandakan bahwa peningkatan kondisi tata ruang kantor akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja pegawai, begitupun sebaliknya. Artinya, kondisi tata ruang kantor yang baik dapat meningkatkan performa kerja pegawai, sedangkan penurunan kualitas tata ruang kantor dapat berpotensi menurunkan efektivitas kerja pegawai.

## **2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa diduga terdapat pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar. Hasil dari hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga  $H_2$  diterima yang menandakan bahwa semakin tinggi tingkat semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin besar kemungkinan bahwa efektivitas kerja mereka akan mengalami peningkatan. Hal tersebut juga bisa dilihat melalui hasil perhitungan uji t dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26 yang menghasilkan nilai  $t_{hitung} 2,215 > t_{tabel} 2,011$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,032 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan “*Terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar*” dapat diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi pada variabel semangat kerja sebesar 0,259. Artinya, setiap kenaikan atau penurunan 1 nilai semangat kerja berhubungan dengan peningkatan atau penurunan efektivitas kerja sebesar 0,259. Dengan demikian, temuan dari analisis data menyatakan bahwa variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor penting yang memiliki potensi kuat untuk mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Dengan semangat kerja yang tinggi, para pegawai cenderung merespons tugas-tugasnya dengan ketekunan dan tekad yang tinggi,

menghadapi tantangan dengan keyakinan, serta menunjukkan keterlibatan dan komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan dan hasil kerja yang optimal. Sebagai hasil dari semangat kerja yang membara ini, tingkat produktivitas, kualitas kinerja, dan kemampuan inovatif pegawai mungkin akan meningkat, menciptakan kondisi yang lebih menguntungkan bagi pencapaian kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan data angket dengan 50 responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar telah memberikan penilaian positif terhadap usaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Item pernyataan nomor 42, yang menyatakan "Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan" memperoleh skor tertinggi dengan total skor 240. Pernyataan tersebut diberikan dalam bentuk skala *Likert* dengan skor 1 hingga 5, di mana skor 1 menunjukkan "Sangat tidak setuju" dan skor 5 menunjukkan "Sangat setuju.". Total skor 240 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif (skor 4 atau 5) terhadap usaha datang ke tempat kerja lebih awal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar berupaya untuk datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya komitmen dan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka.

Sebaliknya, di dalam hasil analisis data angket, terdapat satu item pernyataan yang mendapatkan skor terendah, yakni item nomor 56 yang berbunyi "Saya merasa bosan dengan pekerjaan dan jenuh dalam bekerja," dan mencatat total skor sebesar 172. Pernyataan ini merupakan pernyataan negatif dengan skor 1-5, dimana skor 1 untuk "Sangat tidak setuju" dan skor 5 untuk alternatif "Sangat setuju". Hal ini menunjukkan bahwa sejumlah pegawai di kantor DPMPTSP Kabupaten Karanganyar terkadang mengalami perasaan kebosanan dan kejenuhan terhadap pekerjaan mereka ketika sedang melaksanakan tugas-tugasnya.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Dimiyati (2017) bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada pegawai di kantor kecamatan Lempuing Jaya. Hal ini menandakan bahwa meningkatkan semangat kerja pegawai dapat membawa dampak peningkatan efektivitas kerja. Sejalan dengan hasil penelitian Nurhaeni dan Winerungan (2022) yang mengemukakan bahwa efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor lingkungan kerja dan semangat kerja. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Halimah (2014) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang, Kabupaten Kutai Timur.

### **3. Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Hasil hipotesis ketiga setelah dilakukan pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang diduga kuat antara tata ruang kantor dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar. Hasil analisis ini diperoleh melalui pengujian uji F menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36,034 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya, nilai  $F_{tabel}$  yang didasarkan pada sampel sebanyak 50 responden adalah 3,19.

Hasil perbandingan antara  $F_{hitung}$  36,034 dan  $F_{tabel}$  3,190 menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$ , dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari level signifikansi yang ditetapkan yaitu 5% atau 0,05. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol  $H_0$  ditolak, dan hipotesis alternatif  $H_3$  diterima.

Maka dari itu, hipotesis yang menyatakan "*Terdapat pengaruh antara tata ruang kantor dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar*" dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel tata ruang kantor dan semangat kerja secara bersama-sama (stimultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.

Dari hasil analisis, tata ruang kantor yang baik sebagai bagian dari lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan dukungan fisik dan lingkungan yang memungkinkan pegawai untuk berkinerja lebih efektif. Di sisi lain, semangat kerja yang tinggi pada pegawai dapat membuat mereka lebih memanfaatkan dan mengoptimalkan tata ruang kantor yang disediakan untuk berkinerja dengan lebih baik dan efektif. Berdasarkan hasil nilai *Adjusted R Square* terbukti bahwa tata ruang kantor dan semangat kerja secara serempak memiliki pengaruh sebesar 58,8% terhadap efektivitas kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar. Jadi, hasil penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas kerja pegawai meningkat ketika lingkungan kerja mendukung dan semangat kerja pegawai tinggi.

Hasil analisis di atas dapat memperkuat teori yang dikembangkan oleh Fradesa (2021) yang menyatakan bahwa tata ruang kantor yang baik akan memberikan manfaat antara lain arus pekerjaan akan berjalan lancar, hal ini dapat dilihat dari lalu lintas di kantor yang lebih teratur, pengawasan menjadi lebih efisien, suasana kerja yang menyenangkan dan ketegangan dapat berkurang, akhirnya membangkitkan semangat dan etos kerja, serta berdampak pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Sedangkan Nurhaeni dan Winerungan (2022) mengemukakan bahwa efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor lingkungan kerja dan semangat kerja. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Dimiyati (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada pegawai di kantor kecamatan Lempuing Jaya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan, dapat diungkapkan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil nilai  $t_{hitung} 3,679 > t_{tabel} 2,011$  dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,050$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti, bahwa semakin optimal pengaturan tata ruang kantor yang digunakan, maka akan semakin meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, jika tata ruang kantor tidak diatur dengan baik, dapat berdampak negatif terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) pegawai di kantor DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap efektivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil nilai  $t_{hitung} 2,215 > t_{tabel} 2,011$  dan nilai signifikan sebesar  $0,032 < 0,050$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini berarti, bahwa semakin tinggi tingkat semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin besar kemungkinan bahwa efektivitas kerja mereka akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika tingkat semangat kerja rendah, kemungkinan efektivitas kerja pegawai dapat menurun. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan secara parsial variabel semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) pegawai di kantor DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan tata ruang kantor dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil  $F_{hitung}$   $36,034 > F_{tabel}$   $3,190$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,050$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti, penggunaan tata ruang kantor yang optimal dan tingkat semangat kerja yang tinggi, maka efektivitas kantor dapat meningkat. Sebaliknya, jika penggunaan tata ruang kantor tidak optimal dan tingkat semangat kerja rendah, maka efektivitas kantor dapat semakin menurun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) pegawai di kantor DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.

Hasil temuan lain yang dapat dilaporkan dalam penelitian ini adalah hasil analisis regresi linier berganda  $\hat{Y} = 38,579 + 0,409X_1 + 0,259X_2$  dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari nilai *Adjusted R Square* adalah  $0,588$  atau  $58,8\%$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) sebesar  $58,8\%$  sedangkan sisanya sebesar  $41,2\%$  ( $100\% - 58,8\% = 41,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Selain itu, variabel tata ruang kantor mempunyai sumbangan efektif terhadap variabel efektivitas kerja sebesar  $38,7\%$ , sedangkan variabel semangat kerja memiliki sumbangan efektif terhadap variabel efektivitas kerja sebesar  $21,8\%$ . Hasil sumbangan relatif untuk variabel tata ruang kantor terhadap variabel efektivitas kerja sebesar  $63,9\%$ , sedangkan variabel semangat kerja memiliki sumbangan relatif terhadap variabel efektivitas kerja sebesar  $36,1\%$ .

### Saran

Berdasarkan implikasi dan simpulan yang telah disampaikan, saran-saran yang diberikan oleh peneliti diharapkan dapat menjadi arahan yang bermanfaat bagi semua pihak terkait. Adapun hal-hal yang disarankan sebagai berikut:

1. Kepada Kepala DPMPTSP Kabupaten Karanganyar
  - a. Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karanganyar disarankan untuk meninjau kembali penggunaan ruang secara keseluruhan dan mencari cara untuk mengoptimalkan penggunaan ruang yang ada agar lebih efisien. Menyusun perencanaan dan

anggaran yang tepat untuk memperluas ruang kerja atau mencari lokasi baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan jumlah pegawai saat ini. Alternatif lain adalah dengan memanfaatkan lahan kosong disekitar gedung untuk memperluas ruang kantor.

- b. Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karanganyar disarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan rasa bosan dan jenuh pada pegawai melalui komunikasi terbuka dan pemahaman mendalam tentang perasaan dan pengalaman mereka. Merancang program pengembangan karyawan yang relevan dan menarik dapat membantu meningkatkan motivasi dan semangat pegawai dalam menghadapi tugastugas pekerjaan yang baru dan menantang. Memberikan pengakuan dan apresiasi atas prestasi kerja yang luar biasa dapat menjadi bentuk motivasi dan dorongan bagi pegawai untuk terus berkinerja baik.

## 2. Kepada Pegawai

Kepada para pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar disarankan untuk memperhatikan dan menjaga tata ruang kerja pribadi mereka. Pastikan tata ruang kantor tertata dengan rapi, baik, dan nyaman sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penting juga untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan tugastugas pekerjaan. Fokus pada tujuan, bersemangat dalam menghadapi tantangan, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik. Manfaatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri yang ditawarkan oleh organisasi. Tingkatkan kompetensi dan keterampilan diri agar dapat menjadi lebih efektif dalam menjalankan tugas pekerjaan. Lakukan evaluasi diri secara berkala untuk melihat sejauh mana efektivitas kerja yang dimiliki.

## 3. Kepada Peneliti Lain

Dari penelitian yang telah dilakukan, terdapat temuan yang menunjukkan bahwa tata ruang kantor dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja sebesar 58,8%. Sisanya, sebesar 41,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti lain di masa depan dapat melanjutkan penelitian dengan mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Contoh dari variabel-variabel lain yang dapat menjadi subjek penelitian di masa depan adalah dukungan manajemen, kebijakan organisasi, iklim kerja, lingkungan fisik lainnya, kepemimpinan, dan tingkat

kepuasan pegawai. Penelitian lanjutan yang melibatkan faktor-faktor ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

## DAFTAR REFERENSI

- Anggraeni, W., & Yuniarsih, T. (2017). Dampak tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 105-112.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PENASEMESTA.
- Dimiyati, A. (2017). Pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Lempuing Jaya kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan. *PENELITIAN MANDIRI UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG*.
- Fradesa, D. C. (2021). Pengaruh tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *PREDIKSI: Jurnal Administrasi dan Kebijakan*, 20(2), 132-144.
- Gibson (Eds.). (2012). *Organizations: Behaviour, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Halimah, N. (2014). Pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 2(4), 1926-1937.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM*. Luxima Metro Pedia.
- Judeh, M. (2011). An examination of the effect of employee involvement on teamwork effectiveness: An empirical study. *International Journal of Business and Management*, 6(9), 202.
- Mariam, I., & Narasis, O. (2014). Implementasi tata ruang kantor dalam mewujudkan produktivitas kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Selular (Telkomsel). *EPIGRAM (e-journal)*, 11(1).
- Mawarni, R., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh tata ruang kantor terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 22(2), 232-237. <https://doi.org/10.30872/jfor.v22i2.7481>
- Mohanty, A., & Mohanty, S. (2018). The impact of communication and group dynamics on teamwork effectiveness: The case of service sector organisations. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Nafiah, D. (2016). Penataan ruang kantor dalam menunjang efektivitas pekerjaan kantor. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 14(1), 1-22.
- Nurhaeni, N., & Winerungan, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(5).

- Purwaningrum, E. L. (2014). Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja (studi pada karyawan tetap PT. Anggiomultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 4.
- Sedarmayanti, S., & Siswanto, E. N. (2014). Pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 11(3), 501-510. <https://doi.org/10.31113/jia.v11i3.66>
- Suratno, A., & Yuana, M. (2014). Pengaruh penataan layout kantor terhadap efektivitas kerja karyawan bagian umum dan kepegawaian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Perbankan Indonesia*, 22(1), 1-9.
- Wulandari, U., & Simon, H. J. (2019). Pengaruh efektivitas kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Publik Reform*, 5(1). <https://doi.org/10.46576/jpr.v5i1.495>