

Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai

(the effect of office layout and infrastructure on employees' performance)

Fafika Himmatul Aula¹, Jaka Nugraha^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran,
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Jl. Ketintang No.2, Surabaya, Jawa Timur Indonesia

ABSTRAK

Tata ruang kantor yang diterapkan dengan baik akan membuat pegawai mampu melakukan pekerjaannya secara mudah dan nyaman sehingga dapat tercipta kualitas kerja yang baik. Pekerjaan tidak dapat diselesaikan oleh pegawai dengan cepat dan mudah tanpa adanya sarana prasarana yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai; (2) mengetahui pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai; (3) mengetahui pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* menggunakan rumus Slovin. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner menggunakan skala likert. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat (1) pengaruh signifikan X1 terhadap Y; (2) ada pengaruh X2 yang signifikan terhadap Y; (3) ada pengaruh signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y. Harapannya agar dilakukan pembaharuan tata ruang kantor yang lebih baik serta pemeliharaan secara berkala terhadap sarana prasarana.

Kata Kunci: tata ruang kantor; sarana prasarana; kinerja pegawai

ABSTRACT

A well-implemented office layout will make employees able to do their jobs easily and comfortably so that good quality work can be created. Work cannot be completed by employees quickly and easily without adequate infrastructure. This study aims to (1) determine the effect of office layout on employee performance; (2) determine the effect of infrastructure on employee performance; (3) determine the effect of office layout and infrastructure on employee performance. The sampling technique used is probability sampling using the Slovin formula. While the data collection technique is done by using observation, interviews, and questionnaires using a Likert scale. This type of research is a quantitative approach. The results showed that there were (1) a significant effect of X1 on Y; (2) there is a significant effect of X2 on Y; (3) there is a significant influence between X1 and X2 on Y. It is hoped that better office spatial renewal and periodic maintenance of infrastructure will be carried out.

Keywords: office layout; infrastructure; employee performance

PENDAHULUAN

Kantor merupakan sebuah wadah/tempat untuk melakukan sebuah pekerjaan. Pekerjaan tersebut berhubungan dengan tercapainya suatu tujuan yang telah ditargetkan oleh organisasi/instansi tersebut. Menurut Sedarmayanti dalam Meliyani & Komalasari (2015) mengatakan bahwa kantor merupakan tempat dilaksanakannya segala kegiatan/aktivitas yang berhubungan dengan penyampaian suatu informasi, mengumpulkan, menyimpan, mengolah, sampai dengan pendistribusian/penyaluran informasi tersebut.

Penelitian ini dilakukan di instansi kedinasan yang merupakan tempat penyelenggaraan pekerjaan yang diawasi dan dinaungi oleh Pemerintah Daerah, salah satunya yaitu Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Timur yang merupakan instansi pemerintahan daerah di bidang energi dan sumber daya mineral, seperti pertambangan, energi, GAT (Geologi dan Air Tanah), dan ketenagalistrikan. Untuk mendukung tugas dari kantor dinas ini, maka setiap pekerjaan dilaksanakan oleh pegawai sebagai eksekutor tugas suatu instansi. Kinerja pegawai tersebut dilaporkan dalam bentuk laporan yang disebut dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Sasaran Kinerja Pegawai tersebut terdapat penilaian pegawai dalam 1 tahun.

Menurut Irawan & Suryani (2018) suatu instansi atau organisasi harus memperhatikan masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai tersebut bisa mempengaruhi kualitas dari suatu instansi untuk menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral sudah baik, sehingga beberapa prestasi dapat diraih. Salah satu prestasi dan penghargaan yang telah diraih oleh dinas yaitu penghargaan atas performanya pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2015 dan 2016 dengan predikat nilai berada pada kelompok BB (Sangat Baik). Semua penghargaan tersebut tentu tidak dapat diraih tanpa adanya peran pegawai yang baik dan berkualitas.

Berhubungan dengan hal tersebut, beberapa hal dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut meliputi fasilitas kantor, rekan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kantor yaitu tata ruang kantor. (Mustikaningtyas dkk., 2017).

Sarana dan prasarana kantor merupakan komponen penting dan utama dalam berjalannya suatu pekerjaan. Pekerjaan tidak dapat diselesaikan oleh pegawai dengan cepat dan mudah tanpa adanya bantuan dari sarana prasarana yang memadai. Oleh karena itu, adanya sarana prasarana tentu akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Menurut Bohari, dkk (2019) menyatakan bahwa jika sarana prasarana kerja tersebut baik, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik pula dan apabila sarana prasarana tersebut buruk, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal. Berdasarkan wawancara dengan pengelola kepegawaian, masih terdapat kurangnya prasarana yaitu tempat parkir yang kecil, jadi tidak dapat memuat kendaraan pegawai bahkan tamu yang datang ke Dinas ESDM. Sehingga, dengan kendala tersebut, pihak dinas harus mengalihfungsikan lapangan basket untuk tempat parkir pegawai. Mengingat juga bahwa Dinas ESDM merupakan kantor dinas yang menjadi kantor pusat di provinsi Jawa Timur, sehingga banyak terdapat kegiatan yang didatangi oleh tamu dari luar kota. Oleh karena itu,

halaman dan tempat parkir yang sempit tidak dapat menampung kendaraan tamu yang datang. Oleh karena itu, harus dilakukan pengelolaan dan pengadaan sarana prasarana yang lebih baik lagi.

Untuk menjaga performa pegawai agar tetap baik, maka dilakukan langkah selanjutnya yakni mengatur tata ruang kantor sesuai kebutuhan dari instansi tersebut. Harapannya agar tidak timbul permasalahan baru yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tata ruang kantor atau *office layout* adalah suatu hal yang utama dan penting dalam melakukan pekerjaan dan tugas oleh pegawai. *Office layout* yaitu cara untuk menata dan merapikan mesin kantor, alat perbekalan dan perabot kantor yang digunakan pada lokasi yang sesuai dan tepat dengan kondisi ruangan. Oleh karena itu, pegawai mampu melakukan pekerjaannya secara mudah, produktif, dan memiliki rasa nyaman sehingga dapat tercipta kualitas kerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti & Nursiswanto (2014) material serta kondisi psikologis yang terdapat pada suatu organisasi dapat dipengaruhi dari adanya tatanan tata ruang kantor yang diterapkan. Terdapat berbagai hal yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan pembentukan tata ruang perkantoran yakni model *layout* perkantoran yang nyaman, sirkulasi udara yang baik, kondisi lingkungan sekitar bersih, warna ruangan yang sesuai, penerangan yang terang. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, tata ruang kantor yang diimplementasikan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral membentuk ruang kantor terbuka, yang menunjukkan bahwa ruangan tersebut tidak terdapat sekat antara satu pegawai dengan pegawai lain. Sehingga, masing-masing pegawai dapat berinteraksi dengan bebas satu sama lain.

Hal tersebut tentu akan menimbulkan dampak negatif dan positif pada setiap pegawai. Menurut Wolfed (2010) dijelaskan bahwa kelebihan dari interaksi tatap muka merupakan hal yang penting untuk digunakan dalam konteks bekerja, dimana pegawai harus bekerja dengan kolaborasi di setiap tugasnya. Kondisi tersebut dapat mendukung pegawai untuk mencetuskan ide-ide dengan kuat. Kelebihan dari tata ruang kantor terbuka juga dikemukakan dalam penelitian Kim & de Dear (2013) yang mengutip pernyataan dari Brand & Smith dan Kupritz bahwa "*the open-plan office layout is believed by many to facilitate communication and interaction between co-workers by removing internal walls, which should improve individual work performance and organizational productivity*". Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa dengan adanya tata ruang kantor terbuka dapat memfasilitasi pegawai tersebut berinteraksi dengan baik, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Namun, hal negatif lain juga dikatakan oleh Kim & de Dear (2013) yang mengutip Kaarlela-Tuomaala, et al bahwa tata ruang kantor terbuka "*increased distraction and loss of privacy*". Pegawai yang tidak bisa fokus pada dua hal akan kesusahan untuk bekerja dan merespon pembicaraan orang lain, sehingga pekerjaan dapat tertunda akibat dari adanya kebebasan berinteraksi pada tata ruang kantor terbuka.

Berdasarkan penelitian Palupi & Rustiana (2014) yang dilakukan di Kantor Kecamatan Se-Kota Administratif Cilacap menunjukkan hasil bahwa *layout* dari instansi tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan persentase sebesar 32%, sejalan dengan hal itu didukung oleh penelitian dari Sedarmayanti & Nursiswanto (2014) dengan

persentase sebesar 35,4% serta penelitian dari Hantono (2013) sebesar 17,4%. Selain itu, dikemukakan juga dalam penelitian Anggraeni & Yuniarsih (2017) bahwa adanya tata ruang kantor menyumbangkan pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawannya dengan nilai koefisien determinasi sebanyak 24,5%. Sedangkan dalam penelitian lain yang dikemukakan oleh Kim & de Dear (2013) yang menyatakan berbeda bahwa pengaruh tata ruang terbuka bernilai rendah dan tidak dapat mengimbangi kelemahan yang dihasilkan dengan persentase sebesar 0,61%.

Sarana prasarana juga memberikan dampak yang bernilai positif maupun signifikan pada kinerja pegawai yang didasarkan pada hasil riset oleh Bohari, dkk (2019) dengan hasil koefisien positif senilai 0,362 dan hasil uji hipotesis parsial senilai 4,051 yang disertai nilai Sig 0,000. Namun, terdapat perbedaan hasil penelitian dengan Palupi & Rustiana (2014) dengan perhitungan uji hipotesis parsial sebanyak 3,031 disertai nilai signifikansi sebesar 0,003.

Kedua *independent variable* memberikan pengaruh secara bersamaan terhadap *dependent variable* yaitu kinerja pegawai, dengan berdasarkan penelitian dari Palupi & Rustiana (2014) dengan persentase sebesar 53,2% dan penelitian dari Muslimah & Rahmaningtyas (2019) dengan persentase sebesar 65,9%.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu, diketahui masih terdapat inkonsistensi. Sehingga, peneliti ingin mengkaji secara empiris mengenai **“Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Timur”**, yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Tata Ruang Kantor

Berdasarkan pendapat Sedarmayanti dalam Puspitasari & Oktarina (2018), *office layout* merupakan cara membuat susunan dan mengatur seluruh mesin kantor, alat-alat kantor yang biasa digunakan pegawai, beserta perabotan pada lokasi ruangan yang sesuai, maka karyawan bisa bertugas secara mudah dan membuat senang serta tujuan kerja dapat dicapai secara efisien.

Sedangkan menurut Anggraeni & Yuniarsih (2017) tata ruang adalah usaha untuk mengatur susunan perbekalan kantor yang biasa dipakai pegawai saat bekerja di daerah yang benar dan sesuai. Oleh karena itu, para karyawan bisa melakukan pekerjaannya secara bagus serta mempunyai rasa senang pada saat bekerja sehingga efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dapat dicapai.

Berdasar pada beberapa pengertian yang telah dikemukakan dari beberapa ahli tersebut, maka peneliti simpulkan bahwa tata ruang kantor yaitu pengaturan, susunan serta penggunaan ruang kerja yang disesuaikan dengan berdasarkan kebutuhan pegawai sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman.

Menurut Sedarmayanti & Nursiswanto (2014) terdapat indikator yang digunakan dalam penentuan *layout* kantor yang baik, yaitu lingkungan fisik, perancangan sistem kerja, dan penataan ruang kantor.

Lingkungan fisik yaitu meliputi suhu ruangan, sirkulasi udara di dalam ruangan, terhindar dari kebisingan, pencahayaan, bau, dan warna cat ruangan. Hal tersebut akan baik apabila pegawai dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal, nyaman, aman, dan sehat. Namun sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak sehat, tidak nyaman, dan tidak aman, maka lingkungan fisik tersebut dapat dikatakan buruk.

Perancangan sistem kerja maupun sistem kerja yang baik akan membentuk kebutuhan pola kerja, sehingga dapat menciptakan adanya aktualisasi tugas pegawai secara tepat tentu juga harus berdaya guna. Hal tersebut didukung juga melalui penggunaan dasar prinsip pengaturan kerja ergonomi, pengaturan waktu dan tenaga, studi gerak, serta dampak secara psikologis dan sosial.

Penataan ruang kantor berhubungan dengan suatu cara dan teknik terhadap penggunaan kebutuhan ruangan dan penggunaan ruang dengan rinci dan sistematis. Penentuan tersebut yaitu untuk mempersiapkan pengaturan serta susunan alat, perlengkapan, dan perabot kantor pada tempat yang sesuai.

Sarana Prasarana

Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 7 Tahun 2006 mengenai pembakuan sarana dan prasarana kerja dalam mendukung peningkatan kerja pemerintahan daerah pada pasal 1 memaparkan terkait definisi dari sarana prasarana. Sarana merupakan fasilitas yang menjadi penunjang secara langsung untuk mencapai tujuan pada penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sedangkan prasarana yang dimaksud yaitu suatu bentuk fasilitas yang secara tidak langsung menjadi penunjang dalam sistem kerja instansi yang sinkron dengan target yang sudah ditentukan.

Sebagai upaya untuk tercapainya target perusahaan telah disimpulkan oleh Hartono (2014) bahwa sarana prasarana memiliki indikator yaitu kelengkapan, kondisi, dan penggunaan sarana prasarana.

Sarana prasarana yang lengkap membuat pelaksanaan pekerjaan lebih mudah, karena semua kebutuhan pekerjaan terfasilitasi seluruhnya.

Kondisi sarana prasarana turut mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Jika kondisi sarana prasarana masih baik dan layak digunakan maka penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat. Tetapi sebaliknya, jika kondisi sarana prasarana sudah banyak yang rusak, maka penyelesaian pekerjaan juga tidak dapat selesai tepat waktu.

Penggunaan sarana prasana yang mudah dalam pengoperasiannya juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Tetapi sebaliknya, jika sarana prasarana tersebut dalam penggunaannya susah dan rumit, maka pekerjaan juga akan lama selesai.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Sedarmayanti & Nursiswanto (2014) kinerja yaitu bentuk hasil yang diberikan oleh pegawai sesudah pegawai dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya, baik dari bentuk mutu maupun jumlahnya. Demikian halnya serupa dengan pernyataan defisini kinerja oleh Widodo dalam Puspitasari & Oktarina (2018) mengenai kinerja pegawai yaitu hasil yang karyawan berikan dalam bentuk kualitas maupun kuantitas dengan berdasar pada standar kinerja yang ada. Jadi, peneliti menyimpulkan terkait definisi dari kinerja pegawai adalah hasil yang ditimbulkan setelah adanya upaya pegawai yang dilakukan pada saat bekerja.

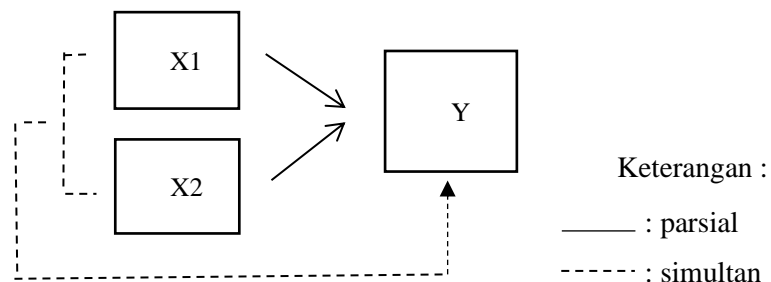
Pengukuran kinerja pegawai menurut Dharma dalam Sedarmayanti & Nursiswanto (2014) yaitu ketepatan waktu kerja, kuantitas kerja, dan kualitas kerja.

Ketepatan waktu kerja adalah suatu keahlian pegawai dalam mengerjakan sebuah tugas yang disampaikan oleh pemimpin sesuai jumlah pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya berdasarkan pada periode tertentu merupakan sebuah indikator dalam mengukur kinerja pegawai. Bagaimana pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugas dengan waktu tepat bahkan seminimal mungkin.

Kuantitas kerja merupakan total tugas yang pegawai selesaikan pada periode yang telah disepakati. Apakah pegawai terebut dapat mencapai target *job description* yang sudah disepakati di awal atau tidak. Apabila pegawai dapat mencapai target dari jumlah yang telah ditentukan, maka kinerja pegawai dapat dinilai baik, dan sebaliknya.

Namun, tidak hanya ketepatan waktu dan kuantitas saja yang harus terpenuhi. Tetapi, mutu yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut harus bagus. Pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh, teliti, kreatif, dan menjadi *problem solving* terhadap setiap masalah yang datang di tengah-tengah pelaksanaan pekerjaannya berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ketepatan merupakan hal-hal yang dinilai pada kualitas kerja.

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dipaparkan diatas, maka dapat digambarkan hubungan antar variabel seperti pada model penelitian berikut ini



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti

Gambar 1. Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan model penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Timur.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Timur.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada *research* ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yakni menggunakan rumus statistik guna untuk mengetahui adanya pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jatim.

Pendekatan kuantitatif biasa disebut dengan metode tradisional, karena merupakan pendekatan yang sudah digunakan dari dulu oleh banyak peneliti sehingga sudah menjadi tradisi untuk dijadikan sebagai metode penelitian oleh banyak peneliti. Kuantitatif juga memiliki sebutan lain yaitu metode positivistik sebab kuantitatif berdasar pada filsafat positivisme. Metode kuantitatif sudah dapat memenuhi beberapa kaidah-kaidah ilmiah yaitu nyata atau konkrit, tidak subyektif, dapat terukur, bersifat logis, dan sistematis. Sehingga kuantitatif disebut dengan metode yang ilmiah atau *scientific* (Sugiyono, 2015 : 7). Desain penelitian menggunakan hubungan kausalitas yang merupakan hubungan dengan sifat sebab akibat. Pada desain inilah terdapat variabel independen sebagai yang mempengaruhi dan variabel dependen sebagai yang dipengaruhi. Tujuannya adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat) pada penelitian ini.

Variabel independen dan variabel dependen merupakan jenis variabel pada penelitian ini. Variabel yang akan diukur diantaranya adalah variabel tata ruang kantor (X1) dengan indikator lingkungan fisik, perancangan sistem kerja, dan penataan ruang kantor. Variabel sarana prasarana (X2) dengan indikator kelengkapan sarana prasarana, kondisi, dan penggunaan sarana prasarana. Variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y) dengan indikator ketepatan waktu kerja, kuantitas kerja, kualitas kerja.

Data yang diperoleh pada penelitian ini yaitu dilakukan dengan menggunakan 3 teknik pengumpulan data, diantaranya yaitu melalui observasi, wawancara, dan kuisisioner/angket dengan menggunakan skala likert.

Teknik observasi bertujuan untuk mengamati mengenai bentuk tata ruang kantor yang diimplementasikan.

Teknik wawancara dilakukan dengan menggunakan wawancara terstruktur. Wawancara dilakukan guna untuk mendapatkan informasi dari responden secara langsung. Wawancara dilakukan dengan pegawai yang menjabat sebagai Kasubag TU dan pegawai bagian pengelola kepegawaian.

Teknik kuisisioner/angket dilakukan dengan cara mendistribusikan/membagikan beberapa pernyataan tertulis kepada pegawai yang menjadi sampel. Kuisisioner yang digunakan yakni menggunakan skala likert dengan gradasi sangat positif sampai sangat negatif dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) yang diberi nilai 5, Setuju (S) dengan

skor nilai 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara secara langsung dengan pegawai Dinas ESDM, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku, jurnal, peraturan perundang-undangan.

Seluruh pegawai Dinas ESDM Provinsi Jatim merupakan populasi dalam penelitian ini dengan total sejumlah 105 pegawai. Sampel yang digunakan sejumlah 83 dengan menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* dengan perhitungan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Total populasi

e : Batas toleransi kesalahan (5%)

Probability sampling merupakan pengambilan sampel yang akan diujikan dengan peluang yang sama pada setiap anggota populasi yang akan menjadi sampel. Peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* dikarenakan pengambilan anggota sampel dilakukan dengan cara acak tanpa melihat kedudukan pada populasi tersebut (Sugiyono, 2015:82).

Dalam melakukan pengujian, peneliti menggunakan beberapa tahap uji sebagai berikut : validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F), dan koefisien determinasi (*R Square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasar pada data yang telah diolah melalui program aplikasi SPSS 23 terdapat 28 item pernyataan yang telah dinyatakan valid. Data yang dinyatakan valid karena nilai signifikan < 0,05. Setelah itu, dilanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan dan konsistensi penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel ketika hasil nilai pada kolom *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

Hasil pada tabel 1 menunjukkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan reliabel

Tabel 1.
Reliability Statistics

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of items	Kesimpulan
0,842	3	Reliabel

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti

dengan hasil nilai pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar 0,842 artinya instrumen penelitian ini dapat dinyatakan handal dan relatif konsisten walaupun diujikan pada situasi yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

Pada tahap ini ada tiga pengujian yaitu normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pada penelitian ini *Kolmogorov Smirnov* digunakan sebagai *method* dalam uji normalitas.

Dikatakan berdistribusi normal jika nilai pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai > 0,05. Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil nilai pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni sebesar 0,200 artinya data dari populasi tersebut dinyatakan berdistribusi normal dengan taraf signifikan 0,05.

Selanjutnya yaitu melakukan uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan guna melakukan analisis matrik

Tabel 2.
Uji Normalitas

Kriteria	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05	0,200	Data berdistribusi normal

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti

hubungan pada variabel bebas pada model regresi. Keputusan yang diambil pada uji multikolinearitas yaitu apabila hasil angka pada baris *tolerance* lebih dari angka 0,10 dan nilai pada baris VIF tidak lebih dari 10, maka dapat dinyatakan tidak adanya multikolinearitas.

Pada hasil perhitungan SPSS di tabel 4 menunjukkan terkait hasil perhitungan tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil dari nilai *tolerance* sebesar 0,134 artinya telah melebihi angka 0,10 dan nilai dari VIF 7,464 yang berarti tidak melebihi dari angka 10. Sehingga peneliti simpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas merupakan uji pada sebuah model regresi yang berguna melakukan sebuah uji apakah terjadi perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila signifikan > 0,05, dan apabila nilai signifikan < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel 3 menyatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sebab signifikan > 0,05 atau bisa dikatakan bahwa penelitian ini mengalami homoskedastisitas dalam analisis regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Adanya pengujian ini yaitu bertujuan sebagai tahap pengujian apakah terdapat pengaruh atau hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel independen yaitu tata ruang kantor dan sarana prasarana pada variabel Y yaitu kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 4, maka dapat dituliskan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,733 + 0,662X_1 + 0,231X_2 + e$$

Tabel 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model				t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1,153	,958	1,204	,232
	x1	-,068	,069	-,983	,329
	x2	,074	,066	1,129	,262

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 23

Jika X1 dan X2 terhadap Y sebanyak 8,733 artinya apabila tata ruang kantor dan sarana prasarana tidak ada maka kinerja pegawai mengalami kenaikan 8,733. Jika variabel tata ruang kantor mengalami peningkatan sebesar 1, sedangkan variabel sarana prasarana adalah konstanta, maka Y akan meningkat sebesar 0,662. Jika variabel sarana prasarana mengalami peningkatan sebesar 1, sedangkan variabel tata ruang kantor adalah konstanta/tetap, maka akan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,231.

Uji Hipotesis

Tahap uji hipotesis dilaksanakan dengan melakukan uji T (parsial) dan uji F (simultan). Uji T digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial (terpisah), yang artinya pengujian dilakukan untuk melihat apakah tata ruang kantor berpengaruh pada kinerja pegawai, dan guna melihat pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Dasar pengambilan keputusannya yaitu apabila nilai t hitung lebih dari t tabel, maka hipotesis diterima. Tetapi, apabila t hitung kurang dari t tabel, maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa $5,429 > 1,989$, sehingga dapat diputuskan bahwa H1 diterima yang artinya ada pengaruh yang diberikan secara signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai. Sedangkan t hitung pada X2 menunjukkan $1,993 > 1,989$, maka dapat dinyatakan juga bahwa H2 juga diterima yang berarti X2 ada pengaruh yang diberikan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tahap uji hipotesis secara bersama dilaksanakan dengan melakukan uji F guna melihat apakah tata ruang kantor dan sarana prasarana memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengambilan keputusan pada uji F dapat dilihat dengan 2 cara. Cara pertama dapat dilakukan dengan melihat nilai F hitung.

Apabila F hitung memiliki nilai lebih dari F tabel, maka hipotesis diterima. Sebaliknya, apabila F hitung bernilai kurang dari F tabel, maka hipotesis ditolak.

Cara yang kedua dapat dilakukan dengan melihat nilai pada kolom Sig. Ketika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima. Tetapi, ketika nilai pada kolom Sig. bernilai lebih dari 0,05 hipotesis akan ditolak.

Tabel 4.
Tabel Coefficients

Coefficients ^a					
Variabel	Koefisien Regresi	Beta	T Hitung	Sig.	Kesimpulan
X1. Tata ruang kantor	0,662	0,677	5,429	0,000	H1 diterima
X2. Sarana prasarana	0,231	0,249	1,993	0,050	H2 diterima
Tolerance	=	0,134			Tidak terjadi multikolinearitas
VIF	=	7,464			
Konstanta	=	8,733			
T tabel	=	1,998			

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa $199,94 > 3,11$ maka dapat dinyatakan bahwa H3 diterima. Sedangkan, ketika dilihat pada hasil nilai signifikan menunjukkan 0,000 kurang dari 0,05 maka dapat diperoleh hasil yang sama bahwa H3 diterima. Dengan diterimanya H3, berarti tata ruang kantor dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5.
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	df	F Hitung	Sig.	F Tabel	Kesimpulan
1 Regression	2	199,940	,000 ^b	3,11	H3 Diterima

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti

Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan guna memperlihatkan besarnya persentase sumbangsih/kontribusi variabel X mempengaruhi variabel Y.

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat pada kolom *R Square* yang menunjukkan nilai $0,833 = 83,3\%$. Hasil tersebut artinya kontribusi atau sumbangsih variabel tata ruang kantor (independen) dan variabel sarana prasarana (independen) terhadap variabel kinerja pegawai (dependen) memiliki besar persentase sejumlah 83,3 %.

Sedangkan total sisanya yaitu 16,7% dapat terjadi karena ada pengaruh dari variabel lainnya yang tidak ikut diteliti.

Tabel 6.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.829	1.731

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 23

Hipotesis Pertama

Research ini memberikan sebuah hasil bahwa variabel *office layout* menyumbangkan dampak yang bernilai positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung dengan penelitian dari Palupi & Rustiana (2014) yang menjelaskan hasil bahwa *layout* kantor menyumbangkan dampak pada perubahan kinerja karyawan. Didukung juga pada penelitian Anggraeni & Yuniarsih (2017) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa adanya *office layout* memberikan dampak pada tingkat efektivitas kerja pegawai. Sedarmayanti & Nursiswanto (2014) juga menyatakan bahwa *layout* kantor memiliki korelasi yang kuat pada kinerja pegawai. Penelitian dari Puspitasari & Oktarina (2018) yang menjelaskan hasil bahwa memberikan pengaruh nilai yang signifikan antara *layout* kantor terhadap kinerja pegawai. Mustikaningtyas, dkk (2017) menyimpulkan hasil yang serupa bahwa *office layout* mampu menyumbangkan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai.

Namun, penelitian ini bertentangan dengan riset yang dilakukan Kim & De Dear (2013) menjelaskan hasil yaitu tata ruang terbuka mempunyai nilai cukup rendah dan tidak dapat mengimbangi dampak negatifnya.

Kinerja pegawai pada penelitian ini dipengaruhi oleh *layout* kantor dengan indikator yaitu lingkungan fisik, perancangan sistem kerja, dan penataan ruang kantor. Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuisioner/angket, lingkungan fisik tersebut dirasa sudah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban dari responden yang tertinggi sebesar 52,76% dengan pilihan jawaban setuju. Sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 1,2%. Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai merasa lingkungan fisik seperti temperatur suhu AC pada ruang kerjanya sudah sesuai dengan suhu ruangan, pencahayaan di ruang kerja juga cukup terang dikarenakan pada ruang kerja sudah dilengkapi dengan lampu yang bercahaya putih serta terdapat jendela, ruang kerja yang terhindar dari kebisingan suara kendaraan jalan raya dikarenakan ruang kerja pegawai berada di posisi agak menjorok ke dalam serta ruangan kerja selalu dalam kondisi pintu tertutup sehingga mengurangi suara bising pada ruang kerja pegawai, ruang kerja dalam kondisi yang wangi sebab adanya pengharum ruangan yang diletakkan di setiap ruang kerja, serta warna dinding ruang kerja yang tidak berwarna mencolok sehingga tidak mengganggu pandangan pegawai pada saat bekerja sehari-hari. Hal tersebut sesuai dengan kondisi riil yang ada di Dinas ESDM dengan ruang kerja berwarna kuning muda yang memiliki arti karakter sebagai warna yang ceria dan membuat percaya diri serta meningkatkan mood kerja bagi pegawai. Sehingga, pada indikator pertama yaitu lingkungan fisik sudah sesuai antara kondisi riil pengamatan peneliti dengan jawaban responden.

Indikator yang kedua yakni perancangan sistem kerja. Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuisioner/angket, perancangan sistem kerja juga dinilai sudah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya jawaban responden yang tertinggi sebesar 42,16% dengan jawaban setuju. Sedangkan jawaban terendah sebesar 1,2% dengan pilihan jawaban tidak setuju. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa perancangan sistem kerja dinilai sudah baik penerapannya. Perancangan sistem kerja tersebut yaitu pengaturan jarak antar meja kerja pegawai dengan peralatan kantor tidak berada jauh sehingga tidak dapat menghemat waktu dan tenaga, serta penyusunan tata ruang dengan peralatan kantor sudah sesuai dengan urutan kegiatan kerja yang dilakukan pegawai sehari-hari seperti penempatan printer yang berada di sebelah kanan komputer, mesin fax yang berada di sebelah kiri komputer dan mesin fotocopy yang berada di depan meja pegawai yang bertugas.

Indikator ketiga yaitu penataan ruang kantor. Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuisioner/angket, penataan ruang kantor juga dinilai sudah tepat. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya hasil dari jawaban responden yang tertinggi sebesar 49,39% dengan pilihan jawaban setuju. Sedangkan jawaban terendah sebesar 2,40% dengan pilihan jawaban tidak setuju. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa penataan ruang kantor seperti penataan perabot kantor sudah baik. Hal tersebut sesuai dengan kondisi riil pengamatan yang dilakukan bahwa penataan perabot kantor sudah disesuaikan dengan luas ruangan sehingga tidak menghambat perpindahan pegawai ke tempat lainnya dan menjadikan ruangan tidak terlihat terlalu sempit, serta penyusunan peralatan kantor yang sudah ditempatkan di tempat yang tidak sulit untuk dicari dan dijangkau oleh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Timur, seperti mesin fotocopy yang berada di depan meja admin tiap bidang, serta peralatan komputer, printer dan mesin faximile yang diletakkan di belakang meja pegawai administrasi.

Sehingga, berdasar pada hasil tersebut, maka tata ruang kantor tersebut sudah diterapkan dengan baik, serta memudahkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Didukung juga dengan hasil uji hipotesis parsial (uji T) yang menunjukkan hasil bahwa H1 diterima yang artinya tata ruang kantor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Timur.

Hipotesis Kedua

Research menjelaskan sebuah hasil terkait dampak yang diberikan dari sarana prasarana secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu serupa dengan hasil *research* dari Hartono (2014) yang menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa sarana prasarana memberikan kontribusi yang signifikan pada kinerja pegawai. Selain itu didukung *research* dari Bohari, dkk (2019) yang menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa adanya sarana prasarana dapat menyumbangkan pengaruh yang sangat baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai kebersihan. *Research* Anasari & Suryani (2015) menyatakan hasil yang tidak beda bahwa menyumbangkan dampak dari fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa. Didukung juga dengan penelitian dari Chasanah & Rustiana (2017) bahwa adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di

Kantor Kecamatan se-Kabupaten Batang dengan besar pengaruh adalah 5,42%. Basalamah, dkk (2019) menyatakan hasil penelitiannya yaitu sarana prasarana menyumbangkan dampak yang baik serta signifikan terhadap kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai juga ditentukan oleh sarana prasarana dengan 3 indikator. Berdasar pada jawaban responden, pada indikator pertama yaitu kelengkapan sarana prasarana dinilai sudah memadai. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban tertinggi responden sebesar 53,61% dengan pilihan jawaban setuju. Sedangkan, jawaban terendah berada pada pilihan jawaban STS dengan total jawaban 0, karena tidak ada sama sekali responden yang menjawab pada pilihan sangat tidak setuju. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa adanya sarana prasarana yang tersedia dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas yang diterima pegawai dari pimpinan, serta sarana prasarana yang tersedia membuat pegawai lebih cepat dalam menyelesaikan tugasnya, begitu juga sebaliknya. Sesuai dengan kondisi riil di lokasi penelitian bahwa sarana prasarana yang diperoleh melalui hasil rekapitulasi jumlah aset tetap mencantumkan bahwa alat kantor dan alat rumah tangga terdapat sejumlah 1.076 buah. Jumlah tersebut dinilai memadai untuk digunakan pegawai selingkung Dinas ESDM.

Indikator kedua yaitu kondisi sarana prasarana. Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuisioner/angket, kondisi sarana prasarana juga dinilai sudah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban tertinggi responden sebesar 44,57% dengan pilihan jawaban setuju. Sedangkan, jawaban terendah yaitu sebesar 1,60% dengan pilihan jawaban negatif yaitu sangat tidak setuju. Sehingga, dapat peneliti menyimpulkan dari hasil jawaban responden bahwa keadaan *infrastructure* pada kondisi yang masih bagus serta dapat dipakai oleh seluruh pegawai, sarana prasarana juga dilakukan perawatan secara berkala, serta sarana prasarana yang mengalami kerusakan ringan selalu dilakukan perbaikan agar bisa digunakan kembali. Namun, pada kondisi riil peneliti juga mengetahui masih adanya sarana prasarana yang terbengkalai dikarenakan tidak dilakukan pemeliharaan. Tetapi, berdasarkan wawancara dengan bagian pengelola kepegawaian akan dilakukan pemeliharaan kembali dan diaktifkan kembali mengenai sarana prasarana yang masih bisa dipakai.

Indikator ketiga yaitu penggunaan sarana prasarana. Pada indikator ini juga sudah dinilai sesuai. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil dari jawaban responden yang tertinggi sebesar 44,27% dengan pilihan jawaban setuju. Sedangkan jawaban terendah sebesar 2,7% dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga, peneliti menyimpulkan bahwa sarana prasarana dapat digunakan seluruh pegawai dengan bebas, pegawai selalu memanfaatkan sarana prasarana untuk membantu menyelesaikan setiap pekerjaannya, dan sarana prasarana dapat digunakan dengan mudah dan aman.

Sehingga, dengan hasil tersebut, maka sarana prasarana tersebut sudah baik serta dapat membantu memudahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Didukung dengan hasil uji hipotesis parsial yang memberikan sebuah hasil bahwa H2 diterima yang artinya sarana prasarana memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Ketiga

Penelitian ini menjelaskan bahwa tata ruang kantor dan sarana prasarana menyumbangkan kontribusi positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil signifikan uji hipotesis secara simultan $0,000 < 0,05$. Sedangkan koefisien determinasi menyatakan variabel independen memberikan sumbangsih pada variabel dependen sebesar 83,3%. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, didukung juga dengan penelitian dari Palupi & Rustiana (2014) yang menyatakan bahwa *office layout*, kelengkapan fasilitas, serta motivasi kerja di sebuah kantor Kecamatan menyumbangkan kontribusi terhadap performa pegawai dengan nilai *R Square* sebesar 53,2%. Didukung juga dengan penelitian Muslimah & Rahmaningtyas (2019) bahwa terdapat pengaruh positif yang diberikan oleh *office layout*, tatanan arsip, fasilitas kantor, serta kemampuan pegawai di SMKN 1 Warungasem terhadap peningkatan kualitas pelayanan ketatausahaan dengan nilai *R Square* sebesar 65,9%.

Kinerja pegawai pada penelitian ini ditentukan oleh 3 indikator. Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator pertama yaitu ketepatan waktu kerja sudah baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil perhitungan jawaban responden tertinggi sebesar 49,39% dengan pilihan jawaban setuju. Sedangkan, jawaban responden terendah dengan nilai 0 dengan pilihan jawaban tidak setuju. Sehingga, peneliti dapat menyimpulkan bahwa tugas yang telah diberikan pimpinan dapat dituntaskan oleh pegawai sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan, pegawai menggunakan seluruh waktu kerjanya di kantor untuk menyelesaikan tugas yang diterima agar pekerjaan cepat selesai.

Indikator kedua yaitu kuantitas kerja. Berdasarkan jawaban responden, secara kuantitas pegawai dapat menyelesaikan dengan jumlah banyak. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban kuisisioner/angket yang telah diisi responden dengan nilai tertinggi sebesar 53,4% dengan pilihan jawaban setuju. Sedangkan nilai terendah sebesar 0,8% dengan hasil jawaban perhitungan kuisisioner berada pada pilihan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tugas dapat diselesaikan oleh pegawai dengan jumlah melebihi target yang telah diberikan pimpinan, dan pegawai juga dapat menyelesaikan tugas yang banyak dengan waktu tercepat dari deadline yang telah ditentukan oleh pimpinan.

Indikator ketiga yaitu kualitas kerja. Berdasarkan jawaban responden pada kuisisioner/angket yang telah diisi menyatakan bahwa pegawai memiliki kualitas kerja yang bagus. Hal tersebut juga berdasar pada hasil perhitungan jawaban kuisisioner responden dengan nilai tertinggi sebesar 48,42% dengan pilihan jawaban setuju. Sedangkan nilai terendah sebesar 0,96% dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga, dapat peneliti simpulkan bahwa pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan rapi. Hal tersebut sesuai dengan kondisi riil pada saat peneliti melakukan pengamatan di ruang kerja bidang administrasi dan bidang lainnya. Meja pegawai tidak terdapat berkas-berkas yang menumpuk dan berserakan namun semua ditata dengan rapi dan ditaruh pada laci meja. Namun, hal yang tak serupa terdapat di ruang kerja sekretaris. Pada ruang sekretaris terdapat tumpukan berkas yang banyak dan tidak disimpan dengan rapi di almari atau di laci meja, sehingga mengganggu keindahan dan kerapian meja kerja. Berdasar pada jawaban responden, pegawai dapat mengatasi kendala yang terjadi selama

penyelesaian pekerjaan secara mandiri, selalu melakukan pengecekan terlebih dahulu sebelum diberikan kepada pimpinan, memiliki inisiatif untuk melakukan tugasnya tanpa menunggu perintah/instruksi dari pimpinan, dan hasil pengerjaan tugas yang telah dilakukan selalu sesuai dengan permintaan pimpinan.

Sehingga, dengan hasil tersebut, maka kinerja pegawai tersebut sudah baik, serta dapat membantu tercapainya visi misi.

Didukung juga dengan hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa H3 diterima yang artinya tata ruang kantor dan sarana prasarana memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Timur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasar pada hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, maka peneliti dapat simpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai, (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana terhadap kinerja pegawai, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai.

Adapun saran yang diajukan oleh penulis bagi pihak dinas disarankan untuk mempertahankan terlebih lagi melakukan pembaharuan yang lebih baik pada penataan tata ruang sesuai dengan kreativitas agar memberikan kenyamanan pada saat bekerja. Selain itu, diharapkan untuk melakukan perawatan sarana prasarana yang digunakan pegawai secara berkala agar sarana prasarana dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Anasari, R. E., & Suryani, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1), 98–110.
- Anggraeni, W., & Yuniarsih, T. (2017). Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung (Impact of Office Room on Employee Work Effectiveness of Education City Bandung). *Jurnal Manajemen Perkantoran*, 2(1), 1–7.
- Basalamah, J., Pramukti, A., & Basalamah, A. (2019). Kemampuan , Komitmen dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. *Center of Economic Student Journal*, 2(2), 154–164.
- Bohari, Ansar, & Tamrin, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *YUME : Journal of Management*, 2(3).
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan se-Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433–446.
- Hantono, D. (2013). Pengaruh Ruang Terbuka Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal*

-
- Arsitektur Nalars*, 12(2), 1–12. <https://doi.org/10.24853/nalars.12.2.%25p>
- Hartono, D. (2014). sarana prasarana, lingkungan kerja, kinerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *Kindai*, 10(2), 142–155.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Kim, J., & De Dear, R. (2013). Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 18–26. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.06.007>
- Meliyani, & Komalasari, E. (2015). Analisis Tata Ruang Kantor Bank Perkreditan Rakyat Mitra Riau Pekanbaru. *Jurnal Valuta*, 1(2), 322–335.
- Muslimah, J., & Rahmaningtyas, W. (2019). Pengaruh Tata Ruang Kantor, Penataan Arsip, Fasilitas Kantor, dan Kompetensi Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Ketatausahaan. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 912–924. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35007>
- Mustikaningtyas, I., Sawiji, H., & Rahmanto, A. N. (2017). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Tata Usaha SMK Negeri Se-Kabupaten Boyolali. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 1(1), 125–136. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Palupi, S. R., & Rustiana, A. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor, Kelengkapan Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Se-Kota Administratif Cilacap. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2), 211–218.
- Permendagri. (n.d.). *Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah Nomor 7 Tahun 2006*.
- Puspitasari, M., & Oktarina, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 18–23.
- Sedarmayanti, & Nursiswanto, E. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Sosial Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, XI(3), 501–510.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Wolfed, L. R. (2010). Effects of Office Layout on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment as Transmitted through Face-to-Face Interactions. *Colonial Academic Alliance Undergraduate Research Journal*, 1(8), 1–21.