

Hubungan Tata Ruang Kantor Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Ummul Hanifah Putri ¹, Nelfia Adi ²
^{1,2} Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Ummul Hanifah Putri ¹, e-mail: ummulhanifahputri1412@gmail.com
Nelfia Adi ², e-mail: nelfia63@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the author's observations at the Education Office of West Sumatra Province which shows that the effectiveness of employee work is still not optimal. Many factors affect work effectiveness and one of them is office layout. The purpose of this study was to obtain data and information about office layout; employee work effectiveness; and the relationship between office layout and work effectiveness of employees at the Education Office of West Sumatra Province. This research is a correlational study that looks at the relationship between work effectiveness and office layout relationships. The population of this study is all employees at the Education Office of West Sumatra Province, amounting to 175 people. The sampling technique used is Proportional Stratified Random Sampling with the Cochran formula and obtained a sample of 48 employees. The research instrument used was a Likert Scale model questionnaire with five answer choices. In this study, a trial was conducted on 15 employees who were not included in the sample. The results of the validity and reliability test indicate that the instrument of employee work effectiveness and office layout is valid and reliable. The data were analyzed using the Product Moment correlation formula. The results of data analysis show 1) the effectiveness of the work of employees is in a fairly good interpretation, namely 79.25%, 2) office layout is in a fairly good interpretation, namely 78.42%, 3) there is a significant relationship between the two variables with a correlation coefficient of $r_{count} 0.608 > r_{table} 0.213$ and test the significance of the correlation $t_{count} 5,119 > t_{table} 2,000$ at the 95% confidence level.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan penulis di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang menunjukkan bahwa masih belum optimalnya efektivitas kerja pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dan salah satunya adalah tata ruang kantor. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang tata ruang kantor; efektivitas kerja pegawai; dan hubungan tata ruang kantor dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang melihat hubungan antara efektivitas kerja dan hubungan tata ruang kantor. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 175 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Proportional Stratified Random Sampling* dengan rumus Cochran dan diperoleh sampel sebanyak 48 orang pegawai. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model *Skala Likert* dengan lima pilihan jawaban. Dalam penelitian ini dilakukan uji coba kepada 15 orang pegawai yang tidak termasuk ke dalam sampel. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen efektivitas kerja pegawai dan tata ruang kantor tersebut valid dan reliabel. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Hasil analisis data menunjukkan 1) efektivitas kerja pegawai berada pada interpretasi cukup baik yaitu 79,25%, 2) tata ruang kantor berada pada interpretasi cukup baik yaitu 78,42%, 3) terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan koefisien korelasi $r_{hitung} 0,608 > r_{tabel} 0,213$ dan uji keberartian korelasi $t_{hitung} 5,119 > t_{tabel} 2,000$ pada taraf kepercayaan 95%.

Kata Kunci: Tata Ruang Kantor; Efektivitas Kerja Pegawai



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

1. Pendahuluan

Salah satu faktor penting dalam mekanisme kerja suatu organisasi yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan sebuah organisasi adalah faktor sumber daya manusia, adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja, dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut dapat menjalankan setiap program kerjanya dengan lancar dan efektif. Sebuah organisasi dikatakan berkualitas apabila memiliki struktur organisasi yang baik. Pegawai merupakan hal utama atau pokok dari sebuah organisasi itu sendiri, karena pegawai menjadi perencana, pelaksana serta pengendali yang berperan aktif mencapai tujuan organisasi (Alvia, Adi, Gistituati, & ..., 2021). Faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia sebagai penggerak segala aktivitas yang ada pada organisasi (Sari, Susanti, Nelitawati, & Ningrum, 2021). Sumber daya manusia dalam suatu instansi yaitu karyawan atau pegawai. Pegawai merupakan aspek yang penting dalam mencapai tujuan kantor, untuk itu pegawai dituntut harus mampu mengerjakan semua pekerjaan yang berhubungan dengan kemajuan kantor agar tujuan kantor tercapai secara maksimal (Jannah, Nellitawati, Ermita, & Santoso, 2022).

Organisasi yang bergerak dalam dunia pendidikan tidak hanya membutuhkan para guru dengan kemampuan mengajar yang baik, namun juga memerlukan sumber daya manusia lain yang bergerak khusus untuk mengelola pendidikan yaitu para pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan. Mengingat bahwa Dinas Pendidikan memiliki tugas untuk melayani masyarakat dengan baik dalam bidang pendidikan, maka Dinas Pendidikan dituntut untuk dapat bekerja dengan efektif dalam setiap pelaksanaan program kerjanya. Agar tercapainya target pelaksanaan kerja yang efektif, maka diperlukanlah pegawai yang dapat bekerja dengan optimal, baik, dan efektif.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dalam mewujudkan berbagai visi dan misi yang dimilikinya, perlu ditunjang dengan adanya kerja yang efektif dari para pegawainya. Oleh karena itu, unsur pimpinan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat perlu memberikan berbagai dorongan atau motivasi agar dapat terciptanya kerja yang efektif dari para pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Efektivitas kerja ini sangat penting perannya sebagai salah satu cara dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Efektivitas kerja ini dapat memastikan pemahaman para pegawai sebagai pelaksana kerja dengan menyesuaikan tugasnya untuk pencapaian kerja yang efektif dan efisien, sehingga akan terciptanya pegawai yang handal.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Abd et al., 2013) dalam penelitiannya yang berjudul "Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dumbo Raya Kota Gorontalo" yang mengatakan bahwa dengan meningkatnya efektivitas kerja pegawai maka akan tercipta pegawai yang handal dan terampil dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan pendapat ini dapat penulis simpulkan bahwa efektivitas kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat akan meningkat apabila terdapat pegawai-pegawai yang handal dan terampil.

Namun kenyataannya di lapangan setelah penulis melakukan pengamatan dan wawancara dengan supervisor penulis di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat saat melakukan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan pada tanggal 05 Januari sampai dengan 25 Maret 2022, masih terlihat rendahnya efektivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing. Hal ini terlihat dengan adanya fenomena-fenomena yang ditemui mengenai masalah efektivitas kerja pegawai, yaitu: 1) Belum semua pegawai yang bisa menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari masih ada beberapa pegawai yang membuang-buang waktu dalam bekerja, dengan menyelingi kegiatan lain dalam bekerja; 2) Kurangnya kemampuan pegawai dalam menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya interaksi antara pegawai lama dan pegawai baru; 3) Sebagian pegawai tidak mematuhi norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Salah satunya dapat terlihat dari adanya peraturan larangan merokok yang ditempel dalam ruangan masing-masing bidang, akan tetapi masih banyak juga pegawai laki-laki yang merokok dalam ruangan; 4) Adanya hubungan kerja yang kurang mendukung. Hal ini dapat terlihat dari adanya kelompok-kelompok kerja dan masing-masing kelompok kurang memberikan dukungan. Sikap antar pegawai yang kurang baik ini akan menimbulkan adanya persaingan antar pegawai sehingga dapat menjadikan kepuasan kerja pegawai terganggu.

Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: 1) waktu, 2) tugas, 3) produktivitas, 4) motivasi, 5) evaluasi kerja, 6) pengawasan, 7) perlengkapan dan fasilitas kerja, 8) lingkungan kerja, menyangkut kepada tata ruang, cahaya, alam dan pengaruh tata suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang sewaktu bekerja. Penulis menduga bahwa rendahnya efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ada kaitannya dengan lingkungan kerja yaitu tata ruang kantor yang belum terlaksana dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno dalam (Yuliatika & Marsidin, 2019) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

Pendapat ini diperkuat lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraeni & Yuniarsih, 2017) dengan judul “Dampak Tata Ruang Kantor terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung”. Anggraeni dan Yuniarsih menyimpulkan dalam penelitian yang dilakukannya bahwa tata ruang kantor memiliki pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika kondisi tata ruang kantor ditingkatkan maka efektivitas kerja pegawai pun akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara penulis dengan supervisor penulis di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat saat melakukan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan pada tanggal 05 Januari sampai dengan 25 Maret 2022 bahwa tata ruang kantor disini memang belum terlaksana sebagaimana mestinya. Hal ini terlihat dengan adanya fenomena-fenomena sebagai berikut :1) Letak dan susunan ruang kantor kurang memperhatikan pedoman- pedoman yang ada, karena masih ada pegawai- pegawai yang sebenarnya pekerjaannya berhubungan erat akan tetapi mejanya berjauhan. Hal ini menandakan kurangnya perencanaan atau perancangan tata ruang kantor sehingga membuat tata ruang kantor kurang tersusun dengan rapi; 2) Masih adanya pegawai yang merasa panas saat bekerja karena tidak adanya sirkulasi udara, kipas angin tidak ada di sebagian ruangan, AC yang tersedia pun tidak berfungsi lagi di sebagian ruangan. Hal ini menandakan lingkungan fisik kantor yang masih kurang diperhatikan; 3) Susunan perabot kantor yang masih belum tersusun dengan baik seperti penempatan meja dan kursi yang kurang tertata rapi serta adanya beberapa meja yang tidak terpakai hanya terletak saja tanpa digunakan. Hal ini menyebabkan kurang indahnya pemandangan dan memberikan kesan yang kurang baik bagi masyarakat yang berkunjung. Selain itu, berkas arsip yang ada menjadi kurang rapi dan terkadang rusak sehingga kualitas arsip menjadi kurang baik; 4) Penempatan alat tulis kantor yang belum terencana seperti penyimpanan kertas, stepler, perforator dan lain-lain yang tidak tersimpan pada satu tempat sehingga hal tersebut mengganggu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan pekerjaan menjadi lebih lambat diselesaikan karena sibuk mencari ATK yang sulit ditemukan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, 2) Tata ruang kantor di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, 3) Hubungan tata ruang kantor dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah: Seberapa tinggi efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, Seberapa baik tata ruang kantor di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, Apakah terdapat hubungan antara tata ruang kantor dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik korelasional yang akan melihat hubungan tata ruang kantor dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 175 orang. Teknik penentuan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Random Sampling* dan teknik memilih ukuran sampel dengan identifikasi strata (golongan dan pendidikan pegawai) sehingga di dapat jumlah sampel sebanyak 48 orang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket model skala likert dengan lima alternatif jawaban; Selalu (SL), Sering (SR), Kadang- Kadang (KD), Jarang (JR), Tidak Pernah (TP) dengan skor masing- masing 5, 4, 3, 2, 1. Validitas angket diolah dengan menggunakan SPSS versi 28 yaitu pada 15 orang pegawai yang tidak termasuk ke dalam sampel. Hasilnya terlihat bahwa terdapat 2 butir pertanyaan yang tidak valid yang terdapat pada nomor 14 pada variabel tata ruang kantor dan nomor 21 pada variabel efektivitas kerja pegawai. Uji reliabilitas dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% maka dari hasil pengolahan data yang dilakukan instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Data diolah dengan menggunakan skor rata- rata (*mean*).

3. Hasil

Hasil pengolahan data mengenai efektivitas kerja tentang pencapaian tujuan, kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja, serta pengolahan data mengenai tata ruang kantor tentang perencanaan ruang kantor, lingkungan fisik kantor, dan penyusunan perabot kantor. Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja pegawai, tata ruang kantor, serta mengetahui hubungan antara tata ruang kantor dengan efektivitas kerja pegawai di dinas pendidikan provinsi sumatera barat dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Rata- Rata Indikator Efektivitas Kerja Pegawai

Variabel	Indikator	Jumlah Skor Rata-Rata	%Tingkat Pencapaian	Kategori
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Pencapaian Tujuan	20	79,6	Cukup Baik
	Kemampuan Menyesuaikan Diri	27	77,4	Cukup Baik
	Prestasi Kerja	39	78,8	Cukup Baik
	Kepuasan Kerja	20	81,2	Baik
Jumlah		106	79,25	Cukup Baik

Pada variabel efektivitas kerja indikator yang pertama yaitu pencapaian tujuan diperoleh hasil sebesar 79,6% dengan kategori cukup baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 5 item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden yaitu Bapak/Ibu mengetahui program kerja dari informasi atasan dan Bapak/Ibu dapat mengetahui ketercapaian target dari program kerja dengan skor 4,2. Item yang mendapatkan skor terendah yaitu Bapak/Ibu bekerja pada ruangan tanpa pembatas dengan skor 3,8.

Pada indikator yang kedua yaitu kemampuan menyesuaikan diri diperoleh hasil sebesar 77,4% dengan kategori cukup baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 7 item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden yaitu Bapak/Ibu berkomunikasi secara lancar dengan sesama pegawai dengan skor 4,1. Item yang mendapatkan skor terendah yaitu Bapak/Ibu bekerja ditempat yang kondusif, Bapak/Ibu bekerja ditempat yang menimbulkan rasa nyaman, dan Bapak/Ibu mengerjakan perintah atasan dengan baik dengan skor 3,7.

Pada indikator yang ketiga yaitu prestasi kerja diperoleh hasil sebesar 78,8% dengan kategori cukup baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 10 item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden adalah Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan skor 4,2. Item yang mendapatkan jawaban terendah terendah dari responden yaitu Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan lebih lambat dari waktu yang telah ditetapkan dengan skor 3,6.

Pada indikator yang keempat yaitu kepuasan kerja diperoleh hasil sebesar 81,2% dengan kategori baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 5 item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden adalah Bapak/Ibu menyenangi pekerjaan yang dilakukan dengan skor 4,2. Sedangkan item yang mendapatkan skor terendah dari jawaban responden adalah Bapak/Ibu mematuhi peraturan yang ada dengan skor 3,9.

Tabel 2. Skor Rata- Rata Indikator Tata Ruang Kantor

Variabel	Indikator	Jumlah Skor Rata-Rata	%Tingkat Pencapaian	Kategori
Tata Ruang Kantor (X)	Perancangan Tata Ruang Kantor	43	78,38	Cukup Baik
	Lingkungan Fisik Kantor	55	78,1	Cukup Baik
	Penyusunan Perabot Kantor	19	78,8	Cukup Baik
Jumlah		117	78,42	Cukup Baik

Selanjutnya pada variabel tata ruang kantor indikator yang pertama yaitu perancangan tata ruang kantor diperoleh hasil sebesar 78,38 % dengan kategori cukup baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 11 item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden yaitu Bapak/Ibu duduk berdekatan karena pekerjaannya saling berhubungan, Bapak/Ibu bekerja pada ruangan yang memberikan keleluasaan untuk bergerak, dan Bapak Ibu meletakkan peralatan kantor pada posisi yang mudah dijangkau dengan skor 4,3. Item yang mendapatkan skor terendah yaitu Bapak/Ibu bekerja pada ruangan yang dihiasi oleh tanaman sintetis dan Bapak/Ibu bekerja pada ruangan yang dihiasi oleh hiasan dinding dengan skor 3,5.

Pada indikator yang kedua lingkungan fisik kantor diperoleh hasil sebesar 78,1% dengan kategori cukup baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 14 item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden yaitu Bapak/Ibu yang pekerjaannya membutuhkan ketelitian mendapatkan pencahayaan yang bagus dengan skor 4,1. Item yang mendapatkan skor terendah yaitu Bapak/Ibu bekerja pada ruangan dengan

pencahayaan alami, Bapak/Ibu bekerja diruangan yang memiliki kipas angin, dan Bapak/Ibu bekerja ditempat yang memiliki CCTV disetiap ruangan dengan skor 3,6.

Pada indikator yang ketiga penyusunan perabot kantor diperoleh hasil sebesar 78,8% dengan kategori cukup baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 5 item pernyataan. Item yang mendapatkan skor tertinggi dari jawaban responden yaitu Bapak/Ibu meletakkan lemari penyimpanan arsip ditempat yang mudah dijangkau dan Bapak/Ibu meletakkan lemari yang berat menempel pada tembok dengan skor 4. Item yang mendapatkan skor terendah dari jawaban responden yaitu Bapak/Ibu bekerja pada ruangan yang memiliki lorong utama dengan lebar 120 cm dengan skor 3,3.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kriteria cukup baik. Indikator yang mendapatkan hasil yang tinggi pada variabel ini yaitu kepuasan kerja yang berada pada kategori baik dengan pencapaian 81,2% . Namun perlu ditingkatkan lagi pada skor rata- rata terendah yaitu pada item Bapak/Ibu mematuhi peraturan yang ada dengan skor rata- rata 3,9 . Upaya yang dapat dilakukan adalah meningkatkan disiplin pegawai dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1) memperkenalkan disiplin dan tata tertib (peraturan) kepada pegawai, 2) memberikan teguran/peringatan bagi para pegawai yang melanggar disiplin kerja, 3) membuat pernyataan secara tertulis bagi pegawai yang melanggar disiplin dalam bekerja, hal ini bertujuan agar tidak terulang lagi pelanggaran yang sama, mengevaluasi pelaksanaan disiplin pegawai dalam bekerja, apakah sudah berjalan dengan baik atau belum (Abd. Rahman, 2014).

Selain itu, untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara umum hal yang perlu ditingkatkan lagi adalah pada indikator pencapaian tujuan, kemampuan menyesuaikan diri, dan prestasi kerja. Indikator pencapaian tujuan berada pada kategori cukup baik dengan pencapaian 79,6%. Hal yang perlu ditingkatkan lagi adalah pada pernyataan yang mendapatkan skor rata- rata terendah yaitu pada item Bapak/Ibu bekerja pada ruangan tanpa pembatas. Untuk meningkatkan pencapaian tujuan ini sangat dibutuhkan peran pegawai sebagai penggerak yang banyak bertindak. Hal ini sejalan dengan pendapat (Jannah & Adi, 2021) yang mengatakan bahwa pencapaian tujuan lembaga pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia yang handal sebagai suatu sarana penggerak yang banyak bertindak untuk menentukan tercapai atau tidaknya tujuan lembaga tersebut.

Selanjutnya, hal yang perlu ditingkatkan lagi adalah pada indikator kemampuan menyesuaikan diri yang berada pada kategori cukup baik dengan pencapaian 77,4%. Hal yang perlu ditingkatkan lagi adalah pada item yang mendapatkan skor rata- rata terendah yaitu Bapak/Ibu bekerja ditempat yang kondusif, Bapak/Ibu bekerja ditempat yang menimbulkan rasa nyaman, dan Bapak/Ibu mengerjakan perintah atasan dengan baik dengan skor 3,7. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menimbulkan rasa nyaman bagi para pegawai serta para pegawai harus mengerjakan perintah atasan dengan baik. Hal ini didukung oleh pendapat (Andam Dewi, 2013) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya akan lebih memuaskan.

Selanjutnya, yang perlu ditingkatkan lagi adalah pada indikator prestasi kerja yang berada pada kategori cukup baik dengan pencapaian 78,8%. Hal yang perlu ditingkatkan lagi adalah pada item yang mendapatkan skor rata- rata terendah dari jawaban responden yaitu Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan lebih lambat dari waktu yang telah ditetapkan dengan skor 3,9. Hal ini menandakan bahwasannya sebagian pegawai sudah dapat menyelesaikan semua pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, akan tetapi mungkin belum maksimal, maka dari itu upaya yang dapat dilakukan adalah memberikan motivasi kepada semua pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Motivasi merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan organisasi, sebagaimana pendapat (Putri, 2014) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mendukung bagaimana pegawai bersikap dalam organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi cenderung bekerja lebih tekun dan berorientasi pada pencapaian tujuan.

Penilaian secara kuantitatif mengenai tata ruang kantor di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kriteria cukup baik. Indikator yang mendapatkan hasil yang tinggi pada variabel ini yaitu perancangan tata ruang kantor yang berada pada kategori cukup baik dengan pencapaian 78,38% . Hal yang perlu ditingkatkan lagi adalah pada skor rata- rata terendah yaitu pada item Bapak/Ibu bekerja pada ruangan yang dihiasi oleh tanaman sintetis dan Bapak/Ibu bekerja pada ruangan yang dihiasi oleh hiasan dinding dengan skor 3,5. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberi hiasan pada setiap ruangan dengan tanaman sintetis maupun hiasan dinding agar para pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Selanjutnya, untuk meningkatkan tata ruang kantor secara umum hal yang perlu ditingkatkan lagi adalah pada indikator lingkungan fisik kantor dan penyusunan perabot kantor. Indikator lingkungan fisik kantor berada pada kategori cukup baik dengan pencapaian 78,1%. Hal yang perlu ditingkatkan lagi adalah pada pernyataan yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu pada item Bapak/Ibu bekerja pada ruangan dengan pencahayaan alami, Bapak/Ibu bekerja diruangan yang memiliki kipas angin, dan Bapak/Ibu bekerja ditempat yang memiliki CCTV disetiap ruangan dengan skor 3,6. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pencahayaan alami di setiap ruangan dengan cara membuat ventilasi dan jendela di setiap ruangan, memberikan kipas angin di setiap ruangan, dan memasang CCTV disetiap ruangan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kenyamanan dan keamanan bagi para pegawai saat bekerja. Selanjutnya, hal yang perlu ditingkatkan lagi adalah pada indikator penyusunan perabot kantor yang berada pada kategori cukup baik dengan pencapaian 78,8%. Hal yang perlu ditingkatkan lagi adalah pada item yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu Bapak/Ibu bekerja ditempat yang kondusif, Bapak/Ibu bekerja pada ruangan yang memiliki lorong utama dengan lebar 120 cm dengan skor 3,3. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan membuat lorong utama dengan lebar 120 cm pada setiap ruangan (Asnar, 2013).

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap uji korelasi dan uji keberartian korelasi, diperoleh sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tata ruang kantor dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien korelasi 0,608 dan uji keberartian korelasi 5,119. Hal ini menunjukkan bahwa tata ruang kantor memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas kerja pegawai.

5. Simpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis serta hasil penelitian mengenai hubungan antara tata ruang kantor dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat disimpulkan bahwa: 1) Efektivitas kerja pegawai berada pada tingkat pencapaian 79,25% dengan kategori cukup baik. Hal ini berarti bahwa efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat perlu ditingkatkan lagi agar mencapai interpretasi baik; 2) Tata ruang kantor pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada tingkat pencapaian 78,42% dengan interpretasi “cukup baik”. Hal ini berarti tata ruang kantor di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat masih perlu ditingkatkan agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja; 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara tata ruang kantor dengan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat baik pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien korelasi 0,608 dan uji keberartian korelasi 5,119. Hal ini menunjukkan bahwa tata ruang kantor memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: 1) Pegawai diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja baik secara mandiri maupun dibantu oleh pimpinan kantor melalui pencapaian tujuan, kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Terutama pada kemampuan menyesuaikan diri dan prestasi kerja, 2) pimpinan kantor (Kepala Dinas, Kepala Bidang, dan Kepala Sub Bagian per Bidang) mampu bekerjasama dengan seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat untuk menata ruang kantor sebaik mungkin agar tercipta efektivitas kerja yang maksimal, 3) Bagi peneliti selanjutnya yang penelitiannya berkaitan dengan tata ruang kantor dengan efektivitas kerja pegawai agar dapat melakukan penelitian dengan indikator yang berbeda yang ditinjau dari aspek manajemen pendidikan.

Daftar Rujukan

- Abd. Rahman. (2014). Peningkatan disiplin kerja guru di sekolah dasar yayasan mutiara gambut. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 1–9.
- Abd, M. (2013). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Dumbo Raya Kota Gorontalo. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Gorontalo*.
- Alvia, M. D., Adi, N., Gistituati, N., & ... (2021). Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Educational ...*, 2(1), 1–4.
- Andamdewi, S. (2013). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. 1, 210–219.
- Anggraeni, W., & Yuniarsih, T. (2017). Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas

Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 1.

Jannah, M., & Adi, N. (2021). *Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kota Padang*. 1(4), 1–4.

Jannah, M., Nellitawati, Ermita, & Santoso, Y. (2022). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 2(4), 329–336.

Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 2(1), 220–232.

Sari, D. P., Susanti, L., Nelitawati, & Ningrum, T. A. (2021). Tata Ruang Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7389–7393.

Yuliatika, D., & Marsidin, S. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 8(3), 1–9.