



**PENGARUH TATA RUANG KANTOR, LINGKUNGAN KERJA,  
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN FASILITAS  
KANTOR SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN  
INFORMATIKA PROVINSI JAWA TENGAH**

**SKRIPSI**

**Untuk Meraih Gelar Sarjana Pendidikan**

**Pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh**

**Mayang Mareta Putri P**

**7101415246**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2019**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk dilaksanakan.

Disetujui pada:

Hari : *Jumat*  
Tanggal : *13 September 2019*

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Dr. Nina Oktarina S. Pd., M. Pd  
NIP 197810072003122002


Dosen Pembimbing II



Tusyanah S. Pd., M. Pd  
NIP198308012015042003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ahmad Nurkhin, S. Pd., M. Si  
NIP 198201302009121005

**PENGESAHAN KELULUSAN**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas  
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 01 Oktober 2019

Penguji I

Hengky Pramusinto S. Pd., M. Pd  
NIP 198010142005011001

Penguji II

Dr. Nina Oktarina S. Pd., M. Pd  
NIP 197810072003122002

Penguji III

Tusyanah S. Pd., M. Pd  
NIP198308012015042003

Mengetahui,

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi  
  
H. Yanto M.B.A., Ph.D  
NIP 196307181987021001

#### PERNYATAAN

Saya yang ber tanda tangan di bawah ini:

Nama : Mayang Mareta Putri P

NIM : 7101415246

Tempat, Tanggal Lahir : Kendal, 11 Januari 1999

Alamat : Ds. Pilang Payung RT 08/05 Kec. Toroh Kab. Grobogan

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, September 2019



Mayang Mareta Putri P

NIM 7101415246

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

Nikmatilah semua proses untuk membangun dirimu yang baru, kuat dan lebih baik.

### **Persembahan**

1. Guru dan dosenku yang selalu memberi ilmu dan bimbingan, Almameter Universitas Negeri Semarang.
2. Untuk ibu yang selalu memberikan semangat, dukungan dan do'a setiap langkah dihidupku.
3. Teman-teman Pendidikan Administrasi Perkantoran A 2015 yang selalu memberi semangat dalam perjuangan skripsi

## PRAKTA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dengan Fasilitas Kantor sebagai Variabel Moderasi” dalam rangka menyelesaikan studi strata I (S1) untuk mencapai gelar sarjana pendidikan di Universitas Negeri Semarang.

Penyusunan skripsi ini telah mendapatkan banyak bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dengan segenap rasa hormat penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah mengizinkan penulis menyelesaikan pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah mengesahkan skripsi ini,
3. Ahmad Nurkhin, S. Pd., M. Si, Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
4. Dr. Nina Oktarina S. Pd., M. Pd, Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan memberikan motivasi penulis sampai dengan menyelesaikan skripsi ini,
5. Tusyanah S. Pd., M. Pd, Dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik,
6. Drs. Muhsin, M. Si, Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan dan semangat.
7. Riena Retnaningrum S. H, Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian guna menjadi subjek penelitian penulis,
8. Bapak/Ibu pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Jawa Tengah yang telah memberikan bantuan dan semangat kepada penulis.
9. Hengky Pramusinto S. Pd., M. Pd, Penguji I yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini,

10. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmunya selama ini serta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang atas bimbingan dan dukungannya,
11. Ika Setyowati, Dewi Muslimah, Sabrina Eliya Adelina, Siti Nurmala Sari, Jelita Ulva Barokah, dan teman-teman Kost Arimi 1, Bellyana Lavy S. dan teman-teman Kost Oasis,
12. Teman-teman rombel Pendidikan Administrasi Perkantoran A 2015 yang selalu memberikan informasi mengenai skripsi.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin.

Semarang, September 2019

  
Penulis

## SARI

**Purwanto, Mayang Mareta Putri, 2019.** “*Pengaruh Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dengan Fasilitas Kantor sebagai Variabel Moderasi*”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang: Pembimbing 1 Dr. Nina Oktarina S. Pd., M. Pd. II. Tusyanah, S pd., M. Pd. 216 Halaman

**Kata Kunci : Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kantor, Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (LAN-RI, 1993:3). Data dari Inspektorat Provinsi Jawa Tengah menunjukkan pada tahun 2018 Diskominfo Prov. Jateng masuk dalam kategori Baik dengan nilai 66,06 yang menunjukkan masih belum maksimal kinerja di Diskominfo Jateng. Kinerja yang baik di pengaruhi oleh banyak faktor, sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kantor, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Fasilitas Kantor terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 210 pegawai. Berdasarkan populasi tersebut diambil sebanyak 138 sampel dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis *Smart PLS 3.0*.

Hasil penelitian menunjukkan model penelitian telah memenuhi validitas dan reliabilitas konstruk serta *fit model* pada asumsi SEM dengan Smart PLS sehingga model dinyatakan layak. Terdapat dua hipotesis yang ditolak. Sementara itu Tata Ruang Kantor berpengaruh sebesar 55,8% terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh sebesar 6,6% terhadap Kinerja Pegawai. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh sebesar 13,2% terhadap Kinerja Pegawai. Fasilitas Kantor berpengaruh 25,5% terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, Fasilitas Kantor berhasil memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar -6,5%.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa 5 dari 7 hipotesis yang diajukan diterima. Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah semua faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi akan saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain guna untuk dapat menunjang kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi.



## ABSTRACT

**Purwanto, Mayang Mareta Putri.** 2019. "Effects Of Office Layout, Work Environment, Human Resource Quality on Employee Work Performance with Office Facilities as Moderator Variables in Communication and Information Agency of Central Java Province. Advisor I. Dr. Nina Oktarina S.Pd., M. Pd. II Tusyanah, Spd., M. Pd. 205 Pages

**Key Word: Office Lay out, Work Environment, Human Resource Quality, Office Facilities, Employee Performance**

Performance is an overview of the level of implementation of an activity, program, wisdom in realizing the objectives, goals, mission and vision of the Organization (LAN – RI, 1993:3). Province Inspectorate showed in 2018 Diskominfo Prov. Jateng entered in good category with a value of 66.06 that shows still not maximal performance in Diskominfo Jateng. Good performance is influenced by many factors, so the purpose of this research is to test the influence of independent variables that are office layout, Office environment, human resource quality, and office facilities to dependent variables Employee performance

The population of this study are all employees at the Central Java Provincial Communications and informatics office totalling 210 employees. Based on the population, 138 samples were adopted using the Simple Random Sampling technique. Collection of data on this research using poll. The analytical methods used are Structural Equation Model (SEM) analysis with Smart PLS 3.0 analysis tool.

The results showed the research model has fulfilled the validity and reliability of the construct and fit model on the assumption of SEM with Smart PLS so the model declared worthy. There are two hypotheses rejected. Meanwhile, the office layout has an effect of 55.8% on employee performance. An influential work environment of 6.6% of employee performance. Human resource quality has an effect of 13.2% on employee performance. Office facilities affect 25.5% of employee performance. Meanwhile, the office facility successfully moderate the working environment to employee performance of-6.5%.

The study concluded that 5 of the 7 hypotheses submitted were accepted. The advice that can be given from this study is that all factors affecting the performance of an employee in an organization will be interconnected and affect one another to support employees performance in order to achieve organizational objectives.

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN KELULUSAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKTA .....</b>	<b>vi</b>
<b>SARI.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	16
1.3 Cakupan Masalah.....	16
1.4 Perumusan Masalah .....	17
1.5 Tujuan penelitian.....	18
1.6 Kegunaan Penelitian.....	18
1.7 Orisinalitas Penelitian .....	20
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>22</b>
2.1. Kajian Teori Utama ( <i>Grand Theory</i> ) .....	22
2.2 Konsep dasar Kinerja .....	23
2.3 Konsep Dasar Tata Ruang Kantor. ....	27
2.4. Konsep Dasar Lingkungan Kerja.....	34
2.5.Konsep dasar Kualitas Sumber daya manusia .....	38
2.6. Konsep dasar Fasilitas Kantor .....	40
2.7. Penelitian Terdahulu .....	43
2.8 Keterkaitan Antar Variabel.....	49

	Halaman
2.9. Hipotesis Penelitian.....	58
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>60</b>
3.1. Jenis dan Desain Penelitian .....	60
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Sampel.....	60
3.3. Variabel Penelitian .....	63
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	67
3.4.1. Kuesioner (Angket).....	67
3.4.2. Metode Dokumentasi .....	68
3.4.3. Metode Observasi.....	68
3.4.4. Metode <i>Interview</i> (Wawancara).....	69
3.5. Metode Analisis Uji Instrumen.....	69
3.5.1. Uji Validitas .....	70
3.5.2. Uji Reliabilitas .....	75
3.6. Metode Analisis Data .....	76
3.6.1. Analisis Deskriptif Persentase .....	76
3.6.2. Analisis Statistik Inferensial .....	78
3.6.3. Uji Hipotesis .....	82
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>83</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	83
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	83
4.1.2. Karakteristik Responden.....	84
4.1.3. Analisis Statistik Deskriptif.....	85
4.1.4. Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	97
4.1.5. Uji <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran).....	99
4.1.6. Uji <i>Inner Model</i> (Model Struktural).....	<b>104</b>
4.1.7. Uji Hipotesis .....	107
4.2. Pembahasan .....	111
4.2.1. Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. ....	111

4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah .....	113
4.2.3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. ....	114
4.2.4. Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Jawa Tengah. ....	116
4.2.5. Pengaruh Fasilitas Kantor Sebagai Variabel Moderasi pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. ....	117
4.2.6. Pengaruh Fasilitas Kantor Sebagai Variabel Moderasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. ....	118
4.2.7. Pengaruh Fasilitas Kantor Sebagai Variabel Moderasi Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. ....	120
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>121</b>
5.1. Simpulan.....	121
5.2. Saran.....	122
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>124</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Penyebaran Jawaban Dan Hasil Angket Kinerja Pegawai .....	7
Tabel 1.2. Hasil Angket Kinerja Pegawai Presentase Per Indikator.....	8
Tabel 1.3. Tabel Jumlah PNS Berdasarkan Usia Pegawai.....	12
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3.1. Populasi Penelitian .....	61
Tabel 3.2. Interval Persentase.....	63
Tabel 3.3. Uji Validitas Angket Penelitian Kinerja Pegawai.....	71
Tabel 3.4 Uji Validitas Angket Penelitian Tata Ruang Kantor .....	72
Tabel 3.5. Uji Validitas Angket Penelitian Lingkungan Kerja .....	73
Tabel 3.6. Uji Validitas Angket Penelitian Kualitas Sumber Daya Manusia .....	74
Tabel 3.7. Uji Validitas Angket Penelitian Fasilitas Kantor .....	74
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas .....	76
Tabel 4.1. Responden Penelitian .....	84
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
Tabel 4.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai .....	86
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	87
Tabel 4.5 Deskripsi Indikator Variabel Kinerja Pegawai .....	88
Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Tata Ruang Kantor .....	89
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Tata Ruang Kantor.....	89
Tabel 4.8 Deskripsi Indikator Variabel Tata Ruang Kantor .....	90
Tabel 4.9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	91
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja .....	91
Tabel 4.11 Deskripsi Indikator Variabel Lingkungan Kerja.....	92
Tabel 4.12 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....	93

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia .....	93
Tabel 4. 14 Deskriptif Indikator Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia .....	94
Tabel 4.15 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Fasilitas Kantor .....	96
Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kantor .....	96
Tabel 4.17 Deskripsi Indikator Variabel Fasilitas Kantor .....	97
Tabel 4.18 Outer Loading Indikator Variabel Penelitian.....	100
Tabel 4.19 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	101
Tabel 4.20 Hasil <i>Cross Loading</i> Indikator Penelitian.....	102
Tabel 4.21 <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel Penelitian .....	103
Tabel 4.22 <i>Composite Reliability</i> Variabel Penelitian.....	104
Tabel 4.23 Hasil Uji R Square ( $R^2$ ).....	105
Tabel 4.24 Hasil Uji Signifikansi <i>T-Statistic</i> .....	106
Tabel 4.25 <i>Path Coefficient</i> .....	108
Tabel 4.26 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel .....	111

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Hasil Angket Kinerja Pegawai .....	9
Gambar 2.1 Diagram Skematis Teori Perilaku Dan Kinerja Dari Gibson.....	22
Gambar 2.2. Kerangka Berfikir .....	52
Gambar 4.1 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	97
Gambar 4,2 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	98

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Izin Penelitian .....	129
Lampiran 2 Surat Pengantar Izin Penelitian .....	130
Lampiran 3 Surat Pengantar Izin Penelitian.....	131
Lampiran 4 Transkrip Wawancara Awal .....	132
Lampiran 5 Daftar Nama Responden Kuesioner Penelitian Pendahuluan .....	136
Lampiran 6 Kuesioner Penelitian Pendahuluan .....	137
Lampiran 7 Hasil Tabulasi Instrumen Kuesioner Penelitian Pendahuluan.....	139
Lampiran 8 Surat Permohonan Kuesioner Penelitian.....	140
Lampiran 9 Kuesioner Penelitian .....	141
Lampiran 10 Daftar Nama Responden Penelitian .....	145
Lampiran 11 Hasil Tabulasi Kuesioner Penelitian Variabel Kinerja Pegawai.....	150
Lampiran 12 Hasil Tabulasi Kuesioner Penelitian Variabel Tata Ruang Kantor	156
Lampiran 13 Hasil Tabulasi Kuesioner Penelitian Variabel Lingkungan Kerja...	166
Lampiran 14 Tabulasi Kuesioner Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia .....	171
Lampiran 15 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Fasilitas Kerja .....	178
Lampiran 16 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	185
Lampiran 17 Hasil Uji Validitas Variabel Tata Ruang Kantor .....	188
Lampiran 18 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	195
Lampiran 19 Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia.....	197
Lampiran 20 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kantor .....	199
Lampiran 21 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dependen dan Independen .....	202
Lampiran 22 Hasil Uji Deskriptif Variabel Dependen dan Independen.....	204



	Halaman
Lampiran 23 Hasil Outer Loading Variabel Dependen dan Independen.....	205
Lampiran 24 Hasil <i>Avarege Variant Extracted</i> .....	206
Lampiran 25 Hasil Uji <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i> .....	206
Lampiran 26 Hasil <i>Cronbach's Alpa</i> .....	207
Lampiran 27 Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> .....	207
Lampiran 28 Hasil Uji <i>R Square</i> .....	208
Lampiran 29 Hasil Uji <i>t Statistic</i> .....	208
Lampiran 30 Realisasi Pengawasan InternalTahun 2017 .....	209
Lampiran 31 Hasil Evaluasi SAKIP SKPD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017.....	211
Lampiran 32 Relialisasi Pengawasan Internal Tahun 2018 .....	212
Lampiran 33 Hasil Evaluasi SAKIP SKPD Prov. Jateng Tahun 2018 .....	214
Lampiran 34 Dokumentasi kegiatan Penelitian.....	216
Lampiran 35 Contoh Kuesioner yang Telah di Isi Responden .....	217

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kualitas sebuah organisasi, perusahaan ataupun instansi pemerintah sangat bergantung bagaimana organisasi tersebut mampu memberikan pelayanan kepada publik dan pencapaian tujuan. agar dapat mencapai keberhasilan tersebut sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia sebagai salah satu penggerak dalam organisasi harus dapat berjalan dengan baik, hal ini tidak dapat dipisahkan dengan masalah kinerja. Menurut LAN-RI (1993:3) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Organisasi dapat mencapai keberhasilan apabila kinerja dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu berjalan dengan baik, karena berpengaruh pada hasil akhir berupa pencapaian tujuan dan efektivitas organisasi tersebut maupun dapat terjadi sebaliknya yaitu tidak sedikit pula organisasi atau perusahaan maupun instansi pemerintahan yang mengalami kegagalan disebabkan oleh faktor kinerja sumber daya manusianya yang kurang baik. Sehingga ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi pada kinerja sumber daya manusia. pada dasarnya konsep dari kinerja merupakan perubahan atau pergeseran dari konsep produktivitas (Sudarmanto, 2009:7).

Kinerja sangat berkaitan erat dengan produktivitas organisasi, sebagai pencapaian akhir dan menjadi tujuan utama organisasi tersebut dimana dapat memberikan pelayanan ataupun kepuasan kepada pengguna jasanya. Kinerja tidak

lepas pula dari peran karyawan atau anggota yang menjalankan dan menjadi bagian di dalam organisasi atau perusahaan maupun instansi pemerintahan. Keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi dalam sebuah instansi pemerintahan kinerja karyawan atau pegawai yang terlibat menjadi salah satu hal pokok yang harus berjalan secara baik dan maksimal serta efektif dan efisien.

Suryadi (1999:2) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum, moral dan etika. Kinerja berjalan dengan baik terutama kinerja pegawai atau karyawan yang merupakan sumber daya manusia yang terdapat di dalam instansi atau organisasi tersebut akan meningkatkan keberhasilan kerja secara baik pula. Dasarnya kinerja adalah sebuah hasil dari tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas yang akan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau capaian atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu di perencanaan awal berjalannya instansi tersebut dan telah disepakati bersama dan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kesiapan dan keterampilan ataupun kemampuan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa adanya pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana pula mengerjakannya.

Kinerja merupakan hal yang mendasar dan penting untuk dilakukan oleh pegawai di kegiatan organisasi. Menurut Mangkunegara (2002:67) “menyebutkan

pula bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya”. Tuntutan pekerjaan yang tinggi mengharuskan pegawai membagi waktu dengan baik dalam peningkatan kualitas kerja. Kinerja pegawai banyak dilakukan oleh berbagai organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah. Oleh karena itu apabila dalam kinerja pegawai mengutamakan kualitas bukan kuantitas maka pencapaian tujuan baik organisasi swasta maupun instansi pemerintah dapat berjalan dengan baik.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh kondisi tata ruang kantor yang ada dalam perusahaan. Pendapat Quible dalam Donni (2013:116) mengemukakan bahwa tata ruang kantor menjelaskan bagaimana penggunaan ruang secara efektif serta mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai. Tata ruang kantor merupakan salah satu penunjang kegiatan kerja yang berkesinambungan yang harus diperhatikan dalam perkantoran untuk pelaksanaan kinerja pegawai sehari-hari. Sehingga pada penelitian ini tata ruang kantor menjadi variabel (X1) pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Siagian (2014) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan dari faktor-faktor tersebut salah satunya adalah lingkungan kerja. Organisasi yang baik didukung pula dengan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif agar dalam melaksanakan kegiatan ataupun tugas akan dapat dikerjakan

secara maksimal oleh pegawai dan meningkatkan produktivitas. Penyediaan lingkungan yang kerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi, sehingga pada penelitian ini peneliti tertarik mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan menjadi variabel (*X2*).

Sumber daya manusia yang berkualitas memungkinkan untuk menjadikan semua kepentingan bisnis yang utama ke dalam suatu fokus seperti penurunan biaya, peningkatan produktivitas, kerja sama yang terjalin dengan baik komunikasi yang lancar (Rene, 1999) dalam Sitohang (2009) sehingga hal ini berkaitan erat dengan kinerja dalam Mulyasa (2003) mengatakan bahwa kinerja diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut pada penelitian ini menjadikan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel (*X3*).

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Husnan dalam Sirait (2013:110). Penyediaan fasilitas kerja yang memadai dapat mendukung kinerja karyawan dalam perusahaan. Fasilitas yang disediakan tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan akan lebih produktif. Berdasarkan penjelasan diatas pada penelitian ini peneliti menjadikan Fasilitas Kantor sebagai variabel moderasi terhadap kinerja pegawai.

Dharma (2004:24) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang tercapai yang mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam

penyelesaiannya. Khususnya dalam instansi pemerintahan dapat berkontribusi positif untuk menunjang perbaikan birokrasi positif untuk menunjang perbaikan birokrasi yang ada selama ini. Memperhatikan akan pentingnya kinerja pegawai dalam suatu kegiatan organisasi maka tidaklah heran bahwasannya kinerja pegawai memperoleh perhatian yang besar dari pelaku manajemen organisasi dalam lingkup kegiatan organisasi.

Di Indonesia memiliki banyak lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta. Dalam setiap daerah terdapat Dinas Daerah Kabupaten/kota yang merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah. Daerah dapat berarti provinsi, kabupaten, atau kota. Dinas Daerah Kabupaten/Kota sebanyak-banyaknya terdiri atas 14 Dinas. Salah satu dari Dinas Daerah tersebut yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika. Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan dinas yang bergerak dalam pemberian atau penyediaan berupa informasi dan komunikasi, dalam bidang persandian dan bidang statistik dari pihak birokrat atau pemerintah yang dapat berupa kebijakan ataupun peraturan dan sebagai lembaga penampung pengaduan masyarakat yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah berdasarkan tugas pokok, begitu pula di Dinas Komunikasi dan Informatika Di Provinsi Jawa Tengah.

Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu provinsi yang memiliki luas daerah yang cukup luas di Pulau Jawa. Mengingat hal tersebut penyebaran informasi dan komunikasi terkait kebijakan, peraturan, pemerintah sangatlah penting untuk dapat membantu jalannya aktivitas pemerintahan yang dapat tersampaikan secara luas kepada masyarakat yang memiliki jumlah penduduk

terpadat dan terbanyak yang berbanding lurus dengan luasnya wilayah yang dimiliki sehingga dibutuhkan lembaga yang dapat menampung segala kebutuhan terkait penyebaran informasi dan komunikasi di dalam birokrasi pemerintahan di provinsi Jawa Tengah yang terbilang kompleks sehingga berdirilah Dinas Komunikasi dan Informatika menjadi dinas atau lembaga pemerintahan yang menangani mengenai penyebaran informasi dan komunikasi baik dari pihak pemerintah yang akan disampaikan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilaksanakan pada hari Kamis, 20 Desember 2018 dengan bapak Sasongko selaku Kepala Bidang Umum dan Kepegawaian di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah berdiri pada tahun 2016 hingga sekarang. Menjelaskan bahwa 1) dinas komunikasi dan informatika terdiri dari 5 (lima) bidang yaitu diantaranya bidang sekretariat, bidang persandian dan komunikasi, bidang *e-government*, bidang statistik dan bidang komunikasi dan informasi publik; 2) Terdiri pula dari 120 pegawai negeri sipil (PNS) dan 92 Non Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS), tidak semua pegawai dapat mengoperasikan alat elektronik dengan lancar terutama yang telah melewati umur diatas 50 tahun. Pentingnya ketersediaan informasi yang benar di masyarakat akan menciptakan kedamaian kelancaran pelaksanaan kebijakan dan pemerintahan, menciptakan kesejahteraan dan suasana kondusif di masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diatas kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika yang berjalan secara maksimal akan memperlancar pemberian informasi, edukasi, serta untuk mencegah tersebarnya berita atau kabar yang tidak sesuai dengan fakta yang dapat menimbulkan perpecahan diantara

masyarakat, serta maraknya berita *Hoax* atau berita kebohongan, penyebar kebencian yang beredar dimasyarakat. Menunjukkan semakin penting peran Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah dalam menanggulangi dan mencegah penyebaran berita tersebut. hal ini harus didukung pula kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah yang maksimal, sehingga masalah kinerja pegawai akan sangat menjadi sorotan untuk dapat mengukur kinerja organisasi itu sendiri. Perwujudan kinerja pegawai yang baik juga ada beberapa faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi yaitu berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Ada beberapa komponen yang diperlukan untuk menjadikan kinerja pegawai lebih baik yaitu lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia, fasilitas kantor dan tata ruang kantor.

Setiap badan pemerintahan daerah memiliki penilaian kerja secara berkala yang akan berkaitan dengan kinerja dari badan pemerintah tersebut, hal ini juga berlaku pada badan pemerintah daerah di Provinsi Jawa Tengah terutama Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah, menurut data yang diperoleh melalui laman <https://inspektorat.jatengprov.go.id>. Inspektorat Provinsi Jawa Tengah sebagai badan yang memiliki tugas pokok melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintah daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan pemerintah di daerah kabupaten/kota.

Berdasarkan hasil realisasi indikator jumlah Satuan Kerja Peringkat Daerah (SKPD) Provinsi Jawa Tengah yang dilakukan pengawasan internal pada tahun



2017 melalui kegiatan pemeriksaan sesuai PKPT (Program Kerja Pengawasan Tahunan), Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) menunjukkan pada tahun 2017 Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah tidak melaporkan AKIP dan TLHP sehingga tidak memperoleh hasil dari Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Insstansi Pemerintah (SAKIP) yang mengacu pada peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 23 Tahun 2016 tentang petunjuk pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang digolongkan menjadi 4 (empat) kategori yaitu kategori A, kategori BB (sangat baik), Kategori B (Baik) dan CC (Cukup/Memadai) , sehingga pada tahun 2017 evaluasi SAKIP di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah belum dapat di evaluasi secara maksimal, berdampak pada tidak dapat diketahuinya kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika berdasarkan hasil pengawasan dan evaluasi dari Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

Sedangkan pada tahun 2018 Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah memperoleh hasil evaluasi SAKIP SKPD Provinsi Jawa Tengah dengan nilai 66,06 yang masuk dalam kategori Baik (B) dan termasuk dalam 36 SKPD dari 47 (empat puluh tujuh) SKPD di Provinsi Jawa Tengah dilakukan evaluasi terdapat 5 (lima) SKPD yang masuk dalam kategori A, kemudian 28 (dua puluh delapan) SKPD termasuk dalam kategori BB (sangat baik), dan 14 (empat belas) SKPD masuk dalam kategori baik sehingga secara keseluruhan kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika masih perlu adanya peningkatan, untuk dapat mendukung data tersebut penulis juga melakukan penyebaran kuesioner penelitian

pendahuluan menggunakan skala Likert yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini untuk lebih mengetahui kinerja pegawai yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.

Berikut ini data hasil angket kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa tengah yang dapat dilihat pada gamabr dibawah ini:

**Tabel 1.1.**  
**Penyebaran Jawaban dan Hasil Angket Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Interval Jawaban						%	% Skor
		1	2	3	4	5	$\Sigma$		
<b>Kinerja Pegawai</b>									
1	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan cermat dan hati-hati.	0	3	0	15	12	30	84%	<b>75%</b>
2	Saya akan melimpahkan pekerjaan ke pegawai lain bila mengalami kesulitan.	5	9	11	1	5	30	5%	
3	Saya menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	0	11	2	21	6	30	81%	
4	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	3	3	13	11	30	72%	

Sumber: Penelitian data diolah, 2018

Tabel diatas merupakan penyebaran jawaban angket dari variabel (y) Kinerja Pegawai dengan hasil terbesar pada indikator Kualitas pegawai memperoleh persentase hasil sebesar 84%, kemudian secara keseluruhan skor variabel Kinerja Pegawai sebesar 75% yang termasuk dalam kategori tidak setuju yang hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika kinerja pegawai yang telah terlaksana masih perlu ditingkatkan lagi, karena tercapainya tujuan suatu organisasi dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas kinerja pegawainya, data ini diperoleh dengan jumlah sampel

pegawai sebanyak 30 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan fenomena diatas menunjukkan pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah masih menunjukkan masih perlunya peningkatan dalam kinerja yang ditunjukkan berdasarkan hasil angket pendahuluan diatas. Hal ini didukung pula oleh hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Sasongko, beliau mengungkapkan “Kalau dikatakan maksimal terus terang belum mbak, soalnya Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah ini kan masih baru, yang awalnya Dinsospora sejak mulai awal Januari tahun ini dipisah menjadi Dinas Sosial saja. Jadi masih banyak hal yang harus ditata kembali mbak”. Seorang pegawai tidak hanya bertujuan menyelesaikan tugas secara tepat waktu namun juga harus memperhatikan kecermatan dan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas karena hal ini berhubungan dengan kualitas pekerjaan supaya mewujudkan kualitas kerja pegawai yang tinggi akan mampu meningkatkan efektivitas kerja yang optimal di organisasi juga dipengaruhi dari terciptanya kerja sama yang baik antar rekan yang mendukung penyelesaian tugas atau pekerjaan dalam instansi.

Variabel selanjutnya pada penelitian ini ada Tata Ruang Kantor. Gie (2012:186) berpendapat bahwa tata ruang perkantoran adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruangan ini untuk menyiapkan susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan perkantoran dengan biaya yang layak. Penaatan ruang kantpr berhubungan dengan tingkat kinerja yang akan diberikan para pegawai. Hal

ini didukung pula dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu Ratna Dewajati pada tanggal 28 Desember 2019 mengungkapkan bahwa “kendala pasti ada mbak karena ruang terbatas, karena sebenarnya saya ingin satu ruang dengan kasubag saya tapi keterbatasan luas ruangan kita banyak namun tidak bisa bersatu sehingga belum tercapai kalau dikatakan sudah ideal pasti belum, namun sudah memenuhi batas minimal, ketersediaan lift baru diresmikan kemarin untuk mempermudah mobilitas teman-teman jaringan”. Berdasarkan penjabaran tersebut ketersediaan dan penataan tata ruang apabila dilihat pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suci (2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga” menunjukkan hasil variabel tata ruang kantor berpengaruh positif yaitu sebesar 0,222 dan dalam kategori kurang baik, kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Palupi (2014: 215-216) dengan judul “Pengaruh Tata Ruang Kantor, Kelengkapan Fasilitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan se-Kota Administratif Cilacap” menyatakan tata ruang kantor mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dilihat dari semua aspek tata ruang kantor pada penataan ruang dan penataan perabot kantor menjadi salah satu faktor berjalannya pelaksanaan kegiatan kantor dengan lancar.

Instansi yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Alex S. (2004:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Penelitian yang dilakukan oleh Anasari (2015) dengan judul

“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang dengan presentase 9%; Penelitian yang dilakukan Putu (2013) dengan judul “Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado” memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali memperoleh hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

**Tabel 1.3.**

**Tabel Jumlah PNS Berdasarkan Usia Pegawai**

Usia	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
21 s.d 25 Tahun	-	-	-
26 s.d 30 Tahun	1	-	1
31 s.d 35 Tahun	8	6	14
36 s.d 40 Tahun	5	6	11
41 s.d 45 Tahun	8	3	11
46 s.d 50 Tahun	11	12	23
51 s.d 55 Tahun	26	22	46
>55 Tahun	6	6	12
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>55</b>	<b>120</b>

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan fenomena yang ada dapat diketahui kualitas sumber daya manusia menjadi komponen penting terutama dalam organisasi atau instansi pemerintahan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan dapat membawa

instansi tersebut menjadi lebih baik dan dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia yang memadai, mumpuni dan salah satu kompetensi kualitasnya adalah kesesuaian dengan pendidikan yang diperoleh sangat penting untuk mampu menunjang tuntutan kerja organisasi. Begitu pula yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa tengah, selain itu keterampilan pegawai terutama pada bidang komputer atau teknologi sangat dibutuhkan karena bergerak di instansi mengenai komunikasi dan informatika. Hal ini ditunjukkan pula pada hasil observasi dan wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 28 Desember 2018 dengan ibu Ratna selaku sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika yang menyatakan “ ya untuk sumber daya manusia yang ada walau belum terpenuhi namun diatasi dengan perekrutan dan latihan apabila masih kurang dalam kemampuannya masih perlu peningkatan” hal ini didukung pula oleh keterangan Bapak Sasongko yang menyatakan “kalau disini jenjang pendidikannya bermacam-macam jadi ada yang bisa teknologi dan tidak mbak, terutama yang sudah diatas 60 tahun untuk kemampuan fisiknya terutama di bidang teknologi ada yang kurang, tidak semua mampu mengoperasikan komputer, saat melakukan pekerjaan harus selalu diawasi atau ditanyakan progres agar cepat selesai karena apabila tidak bisa saja ditunda”. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui masih terdapat kekurangan pada sektor sumber daya manusia yang ada karena keterbatasan baik secara kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia yang dibutuhkan ditunjukkan pula dalam tabel pegawai yang adanya jumlah pegawai yang melewati usia produktivitas lebih besar daripada pegawai yang berada dalam usia produktif terutama pegawai PNS. Namun hal ini telah disiasati

dengan merekrut pegawai non pns dan untuk meningkatkan kualitas dengan melakukan perekrutan dengan bekerja sama dengan pihak lain sehingga kualitas sumber daya manusia yang baik akan pula berpengaruh dengan kinerja pegawai yang pula di pengaruhi faktor-faktor yang mendukung.

Ketersediaan fasilitas kantor sangatlah penting dalam menunjang jalannya kegiatan organisasi. Hal ini ditunjukkan pula dari hasil observasi serta wawancara pada tanggal 28 desember 2018 dengan ibu Ratna selaku sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika yang menyatakan “apabila fasilitas kantor dikatakan sudah baik di kami pasti masih perlu peningkatan terutama ketersediaan gedung, ketersediaan kendaraan pribadi yang sebelumnya masih terbatas sekarang mulai dipenuhi, kalau di sekretariat sebelumnya komputer belum tersedia lengkap sekarang secara bertahap sudah mulai untuk di penuh”. Sehingga dapat diketahui ketersediaan fasilitas kantor seperti komputer, mobil dinas sudah ada namun apabila dikatakan cukup masih perlu adanya penambahan yang lebih memadai dan juga pemanfaatan secara maksimal dan baik terhadap fasilitas kantor yang ada. Pada penelitian ini yang menjadi salah satu orisinalitas adalah menjadikan fasilitas kantor menjadi variabel moderasi, hal ini ditunjukkan oleh adanya beberapa penelitian sebagai berikut:

Pada penelitian yang dilakukan oleh Awitanto (2017) tentang pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun menunjukkan hasil bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen; selanjutnya pada penelitian yang dilakukan Irawan (2018) dengan judul memperoleh hasil bahwa

secara parsial fasilitas kantor tidak berpengaruh secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang, kemudian pada penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Sari (2016) mengenai pengaruh fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat Sangatta selatan kabupaten Kutai Timur, menunjukkan hasil bahwa variabel fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Anasari (2015) memperoleh hasil bahwa fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja; Kemudian pada penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ganda Sirait (2013) mengenai Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 8 Bengkong Batang Batam memperoleh hasil bahwa secara statistik fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,039. Kemudian pada penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ahmad Nailul Huda (2014) menunjukkan hasil nilai koefisien antara disiplin kerja dengan fasilitas kantor sebagai variabel moderating terhadap kinerja pegawai sebesar 0,258 atau 25,8% dengan arah positif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan peneliti tertarik untuk dapat meneliti Mengenai **“Pengaruh Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Fasilitas Kerja menjadi Variabel Moderating terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Informatika dan Komunikasi Provinsi Jawa Tengah”**



## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas berdasarkan dari hasil angket penelitian awal, wawancara dapat dirumuskan identifikasi masalahnya. Identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai menyangkut kemampuan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab masih perlu adanya peningkatan.
2. Peningkatan ketersediaan fasilitas kantor yang menunjang kinerja pegawai.
3. Efisiensi penataan ruang dan susunan tempat kerja belum maksimal.
4. Luas ruangan ruang kantor yang belum maksimal untuk menunjang kinerja pegawai.
5. Rendahnya tingkat produktivitas pegawai berkaitan dengan usia.

## **1.3 Cakupan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka perlu dilakukan batasan masalah terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada kinerja pegawai, tata ruang kantor, lingkungan kerja kualitas sumber daya manusia dan fasilitas kantor di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini akan mengukur seberapa pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Dan Tata Ruang Kantor yang dimoderasi oleh fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai dipilih karena peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi. Yang dimaksud pegawai dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh tata ruang kantor, terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah?
3. Apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah?
4. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah?
5. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kantor sebagai variabel moderasi antara tata ruang kantor pada kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah ?
6. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kantor sebagai variabel moderasi antara lingkungan kerja pada kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah?
7. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kantor sebagai variabel moderasi antara kualitas sumber daya manusia pada kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah ?

### **1.5 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh tata ruang kantor, terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
4. Untuk menganalisis pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah
5. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor dalam memoderasi pengaruh antara tata ruang kantor dan kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
6. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor dalam memoderasi pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
7. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor dalam memoderasi pengaruh antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

Dari berbagai hal yang dikemukakan diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wacana yang berguna untuk menambah wawasan bagi pembaca mengenai Pengaruh Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Fasilitas Kantor sebagai variabel Moderasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan informatika provinsi jawa tengah.

### **2. Manfaat secara Praktis**

- a. Bagi instansi, sebagai bahan pertimbangan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah
- b. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan berfikir yang ilmiah tentang pengaruh tata ruang kantor, lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia dengan fasilitas kantor sebagai variabel moderasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
- c. Bagi akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu dan pengetahuan tentang kinerja pegawai.

### 1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan Pengaruh Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Fasilitas Kantor sebagai variabel moderasi terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu diantaranya:

1. Lajatumma (2017) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun, perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel Tata Ruang Kantor (X1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) dan Fasilitas Kantor sebagai variabel moderasi.
2. Penelitian Pratama (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPPM) Di Kota Bontang, perbedaan dengan penelitian ini adalah adanya variabel Tata Ruang Kantor (X1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X2).dan Fasilitas Kerja sebagai variabel moderasi.
3. Penelitian yang dilakukan Sitohang (2009) dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat, perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel Tata ruang kantor (X1), Lingkungan Kerja (X2), kualitas sumber daya (X3) dan Fasilitas Kantor sebagai variabel moderasi.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Al Habib (2018) dengan judul Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk, perbedaan dengan penelitian ini yaitu

adanya variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) dan Fasilitas Kantor sebagai variabel moderasi, perbedaan yang lain secara menyeluruh dari penelitian ini terhadap penelitian sebelumnya diatas adalah waktu penelitian, dan tempat penelitian yang digunakan.

Peneliti mengkaji kebenaran mengenai pengaruh Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Fasilitas Kantor sebagai variabel moderasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1. Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)**

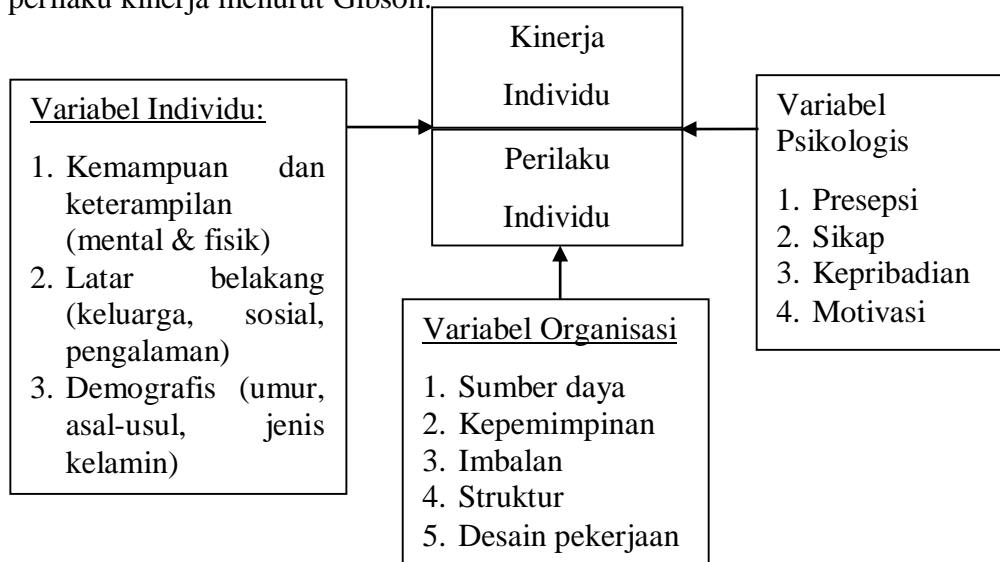
##### **2.1.1. Teori Kinerja**

Teori kinerja yang diperkenalkan oleh Gibson (1995) menjelaskan tentang pengaruh perilaku yang berhubungan dengan kinerja individu. Gibson menyampaikan model teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Terdapat tiga variabel yang dikandung dalam teori kinerja yaitu variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi.

Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Variabel psikologis terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Teori kinerja dari Gibson digunakan sebagai teori dasar dalam penelitian ini karena model teori tersebut sudah mencakup keseluruhan variabel baik variabel dependen maupun independen dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut diantaranya, kinerja pegawai (Y), kualitas sumber daya manusia (X3), fasilitas kantor (M), dan tata ruang kantor (X1). Variabel organisasi dalam teori ini terwakili oleh fasilitas. Variabel psikologis dalam teori ini terwakili oleh variabel disiplin kerja yang termasuk sub - variabel sikap.

Berikut ini disajikan diagram skematis variabel yang mempengaruhi perilaku kinerja menurut Gibson:



**Gambar 2.1 Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja dari Gibson**  
Sumber: Gibson (1995:52)

Menurut Alex S. (1992:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya, lingkungan kerja memusatkan pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

## 2.2 Konsep dasar Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh idividu kelompok maupun perusahaan (Schermerhom, Hunt dan Osborn, 1999). Kemudian menurut Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Lijan Poltak Sianmbela dkk (2011:136), mengemukakan



bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Gibson, Ivanceich dan Donnelly (1985:19) dalam Sinambela (2012:6) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat, para individu menyumbangkan kinerjanya kepada kelompok, selanjutnya kelompok akan menyumbangkan kinerjanya kepada organisasi atau masyarakat. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya (Casio, 1992).

Berdasarkan dari beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu upaya dalam melaksanakan tugas serta wewenang diberikan untuk dapat memberikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat diperoleh seseorang atau sekelompok orang dengan menggunakan kemampuan ataupun keahliannya serta memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik hal tersebut dikemukakan oleh Mitchel (1978:152).

- a. Kemampuan  
Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh pemamhamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.
- b. Motivasi kerja  
Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya akan rendah. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauhmana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi.

Menurut Mahmudi (2005:21) dalam Sari (2016:509) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. faktor personal
- b. faktor kepemimpinan
- c. faktor tim
- d. faktor sistem

### 2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Adanya kebijakan atau program penilaian kinerja dalam organisasi menunjukkan bahwa organisasi telah memanfaatkan dengan baik sumber daya manusianya dalam organisasi. (Sinambela, 2012:59) menjelaskan bahwa:

Penilaian kinerja atau evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau yang ditetapkan terlebih dahulu.

Individu atau karyawan dinilai berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam organisasi. Standar kinerja merupakan suatu parameter yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja. Standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur 4 hal, yaitu:

- a. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
- b. Pengukuran kinerja berdasarkan sifat atau karakter pribadi (*trait*).
- c. Pengukuran kinerja berdasarkan hasil pekerjaan yang dicapai .
- d. Pengukuran kinerja berdasarkan perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil (Sudarmanto, 2009:11).

Selanjutnya penilaian kinerja menurut Pasolong (2007:182) diantaranya:

- a. kesetiaan
- b. prestasi kerja
- c. tanggung jawab
- d. ketaatan
- e. kejujuran
- f. kerjasama
- g. prakarsa
- h. kepemimpinan

### 2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Sinambela (2012: 43) Proses evaluasi kinerja antara manajer dan pegawai bekerjasama dalam menilai sampai sejauh mana pegawai telah mencapai sasaran yang telah disepakati dan bekerjasama untuk mengatasi berbagai kesulitan yang ditemui. Proses evaluasi kinerja memberikan:

- a. Umpan balik yang bersifat formal, teratur dan tercatat kepada pegawai.
- b. Dokumentasi untuk arsip personalia yang mungkin dapat dipergunakan kenaikan pangkat
- c. Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi bagaimana kinerja dapat ditingkatkan.
- d. Suatu kesempatan untuk mengenali apa yang merupakan kekuatan dan keberhasilan.
- e. Suatu batu loncatan bagi perencanaan kinerja untuk tahun selanjutnya
- f. Informasi tentang bagaimana pegawai dapat berkembang lebih jauh.
- g. Suatu kesempatan bagi seorang manajer untuk mengidentifikasi cara-cara tambahan untuk membantu pegawai di masa depan.
- h. Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi proses-proses dan prosedur yang tidak efektif serta terlalu mahal.

### 2.2.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran tersebut dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja. Adapun indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

Menurut LAN-RI (1999:7) dalam (Sari, 2016:508) indikator kinerja yaitu:

- a. Masukan (*Inputs*)
- b. Keluaran (*Outputs*)
- c. Hasil (*Outcomes*)
- d. Manfaat (*Benefit*)
- e. Dampak (*Impacts*)

Milner (1988) dalam Sudarmanto (2009:11), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

## **2.3 Konsep Dasar Tata Ruang Kantor.**

### **2.3.1 Pengertian Tata Ruang Kantor**

Gie (2012:186) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan tatausaha, suatu faktor penting yang turut menentukan kelancarannya ialah penyusunan tempat kerja dan alat perlengkapan kantor sebaik-baiknya. Penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi para pegawai disebut tata ruang kantor. Gustafsson (2002) dalam Sukoco (2007:189) produktivitas suatu organisasi secara langsung atau tidak langsung akan dipengaruhi oleh penataan ruang kerja (*layout*), baik dalam arti positif maupun negatif.

Menurut Quible (2002), *layout* menjelaskan penggunaan ruang aktif serta mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, maupun memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai. Sedangkan menurut Littlefield dan Peterson (1956) mengemukakan bahwa *layout* merupakan penyusunan perabotan dan perlengkapan kantor pada luas lantai yang tersedia. Kemudian Terry (1966) dalam Sukoco (2007:189) menjelaskan bahwa *layout* sebagai proses penentuan kebutuhan akan ruang dan tentang penggunaan ruangan

secara terperinci guna menyiapkan susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu untuk pelaksanaan kerja perkantoran.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat di simpulkan bahwa tata ruang kantor atau *layout* adalah keseluruhan penaataan atau penyusunan perabotan, perlengkapan serta fasilitas dengan memanfaatkan luas lantai atau ruangan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan organisasi atau instansi yang bersangkutan.

### 2.3.2 Asas-asas Tata Ruang Kantor

Menurut Gie (2012) menjelaskan asas-asas tata ruang kantor antara lain:

- a. Asas mengenai jarak terpendek, yang memungkinkan penyelesaian pekerjaan administrasi dengan menempuh jarak seminimal mungkin.
- b. Asas mengenai rangkaian kerja, dengan menempatkan pegawai dan peralatan kantor menurut rangkaian yang sejalan dengan urutan penyelesaian pekerjaan yang dimaksud
- c. Asas mengenai penggunaan seluruh ruang, dengan tidak membiarkan adanya ruang yang tidak termanfaatkan, baik horizontal maupun vertikal.
- d. Asas mengenai perubahan susunan tempat kerja, dengan memungkinkan perubahan semudah mungkin.

Sedangkan menurut Martinez (1990) dan Quible (2001) dalam Sukoco (2007) menjelaskan beberapa prinsip yang harus guna mendesain *layout* kantor yang efektif, antara lain:

- a. Menganalisis hubungan antara peralatan, informasi, dan pegawai dalam arus kerja;
- b. Mengondisikan arus kerja agar bergerak dalam bentuk garis lurus dan meminimalisir kemungkinan terjadinya *crisscrossing* dan *backtracking*
- c. Pegawai maupun tim kerja yang melakukan pekerjaan serupa harus ditempatkan dalam area berdekatan
- d. Pegawai maupun tim kerja yang melakukan pekerjaan serupa harus ditempatkan dalam area yang berdekatan
- e. Pegawai maupun tim kerja yang membutuhkan konsentrasi harus ditempatkan di ruang kerja yang suasananya lebih tenang
- f. Alokasi ruang harus berdasarkan posisi, pekerjaan yang dilakukan dan peralatan khusus yang diperlukan masing-masing individu
- g. Furnitur dan peralatan harus sesuai dengan kebutuhan
- h. Lorong harus nyaman dan lebar untuk mengantisipasi pergerakan yang efisien dari pekerja
- i. Pertimbangan keamanan harus diberikan prioritas tinggi

- j. Area terbuka yang besar lebih efisien dibandingkan ruangan kecil yang tertutup
- k. Provisi yang tepat bagi pencahayaan, dekorasi, AC, kelembapan, dan kontrol suara
- l. Memperhatikan kebutuhan perluasan kantor dimasa datang
- m. Pekerjaan harus datang pada pegawai, bukan sebaliknya.

### 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tata Ruang Kantor

Quible (2001) dalam Sukoco (2007 63-66) ada beberapa faktor yang harus diperhatikan antara lain:

1. Tugas pegawai  
Jenis tugas dan tingkatan otonomi yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi penggunaan jenis fasilitas kantor yang dibutuhkan guna pengoptimalan kinerja mereka. Namun mengingat lingkungan yang selalu berubah, hendaknya perancangan layout juga mempertimbangkan faktor fleksibilitas, sehingga layout mudah diubah sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam beradaptasi.
2. Arus kerja  
Analisis arus kerja (*work-flow*) dengan mengacu pada pergerakan informasi dan tugas secara horizontal atau vertikal ternyata sangat diperlukan dalam perancangan layout. Menurut Gie (2000), arus kerja yang efisien akan menempatkan pegawai dan peralatan dengan pola garis lurus informasi, sehingga akan mengeliminasi Backtracking maupun crisscrossing pekerjaan.
3. Bagan organisasi  
Ketika arus kerja berlangsung vertikal, bagan organisasi akan menggambarkan rentang wewenang masing-masing anggota organisasi. Hal ini juga akan mengidentifikasi hubungan kerja antarpegawai di level yang sama dan membantu dalam menjelaskan lokasi yang tepat bagi pegawai maupun unit.
4. Proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa datang  
Dibutuhkan jika perusahaan akan melakukan perluasan atau pengurangan di masa depan. Perluasan dilakukan karena beberapa hal berikut:
  - a. Pengembangan produk baru yang akan membutuhkan pegawai baru yang mungkin diikuti dengan perluasan area kantor
  - b. Ekspektasi tingkat pertumbuhan perusahaan per tahun baik diukur melalui tingkat laba yang diperoleh maupun tingkat penjualan yang didapat
  - c. Kemungkinan perubahan dalam pengoperasian kantor yang mungkin membutuhkan penambahan atau pengurangan pegawai baru.
5. Jaringan komunikasi  
Analisis bentuk interaksi maupun media yang digunakan untuk berkomunikasi (telepon, *e-mail*, surat, tatap muka, dan lainnya) yang dilakukan pegawai maupun departemen sangat membantu dalam perancangan layout kantor

6. Departemen dalam organisasi  
Banyak perusahaan mengelola kantornya berdasarkan fungsi, terutama departemen yang berpengaruh terhadap keputusan penempatan ruang kerja yang biasanya ditetapkan berdasarkan arus kerja diantara mereka.
7. Kantor publik dan privat  
pada masa lalu, penggunaan kantor private akan menunjukkan prestie dan status suatu perusahaan atau organisasi. Namun pemanfaatan kantor sekarang lebih mengarah pada pemakaian kantor bersama karena biaya pengoperasian kantor private lebih mahal; sulitnya mengontrol sejumlah pegawai yang bersifat teknis; sulitnya mengubah layout bila diperlukan; penataan cahaya maupun AC lebih sulit dilakukan dibandingkan di kantor terbuka yang tentunya akan menghambat komunikasi yang efektif; dan yang paling berpengaruh adalah karena lingkup kerja perusahaan semakin luas.
8. Kebutuhan ruang  
Beberapa faktor yang dapat menjelaskan ruangan minimum yang dibutuhkan oleh pegawai adalah peralatan dalam melaksanakan tugasnya dan membutuhkan ruangan yang lebih besar dibandingkan yang tidak. Yang kedua jenis peralatan maupun tanggung jawab masing-masing pegawai akan mempengaruhi kebutuhan kerjanya.
9. Pertimbangan keamanan  
Pada dasarnya desain dan layout kantor memfasilitasi pergerakan pegawai dari satu area ke area yang lain. Perencanaan tersebut harus dapat membuat pegawai bergerak secara mudah tanpa terhambat, dan sebaliknya lorong tempat pegawai bergerak tidak diisi oleh furnitur atau peralatan yang dapat menghalangi.
10. Pembiayaan ruang kantor  
Dapat dikatakan bahwa investasi perusahaan dalam ruang kantor melebihi investasinya di bidang SDM, di mana hubungan positif dari keduanya sangat dibutuhkan. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam hal ini, antara lain menghipotekkan pembayaran, pemanfaatan, pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, asuransi, kebutuhan akan peralatan kontrol lingkungan kantor, perlakuan dimasa depan juga harus diperhatikan, seperti layout yang tidak efisien sehingga arus kerja kurang optimal, kurang diantisipasi pengembangan kantor di masa depan, lingkungan kantor yang kurang sehat bagi kesehatan pegawai, dan lain sebagainya.

#### **2.3.4. Unsur-unsur Tata Ruang Kantor**

Penyusunan peralatan dan perabotan kantor atau yang disebut dengan tata ruang kantor, ada 3 unsur yang baik. Gie (2012:188) menjelaskan bahwa tata ruang kantor yang baik meliputi beberapa unsur sebagai berikut:

1. Perancangan atau penyusunan tata ruang

Perancangan atau penyusunan tata ruang kantor adalah bagaimana seseorang dapat menggunakan luas lantai kantor semaksimal mungkin. Penyusunan ruang kantor yang baik akan mendatangkan keuntungan-keuntungan sebagai berikut:

- a. Mencegah penghamburan tenaga dan waktu para pegawai karena berjalan mondar-mandir yang sebetulnya tidak perlu.
- b. Menjamin kelancaran proses pekerjaan yang bersangkutan.
- c. Memungkinkan pemakaian ruang kerja secara efisien, yaitu suatu luas lantai tertentu dapat dipergunakan untuk keperluan sebanyak-banyaknya.
- d. Mencegah para pegawai sebagian lain terganggu oleh publik yang akan menemui suatu bagian tertentu.

## 2. Penyusunan perabot

Setelah ditentukan letak suatu kantor dan macamnya tata ruang yang akan dipakai, tinggal menyusun perabot kantor (meja, almari, dan alat-alat lainnya) pada letak yang tepat dan menurut susunan yang efisien. Tujuan dan asas pokok tata ruang perkantoran hendaknya dijadikan dasar pertimbangan dalam menyusun perabot kantor.

Suatu tata ruang kantor hendaknya tidak merupakan suatu benda mati yang tidak bisa berubah lagi. Apabila kelak sesuatu tata ruang ternyata masih dapat diperbaiki, hendaknya pimpinan tidak ragu-ragu untuk menyempurnakan. Apabila pada suatu ketika terjadi perubahan yang mempunyai pengaruh terhadap tata ruang kantor tersebut, peninjauan kembali merupakan keharusan.

## 3. Persyaratan lingkungan fisik

Setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manajer perkantoran yang



modern (Gie, 2009:210). Menurut Gie (2009:212) ada empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu:

a. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tak lekas menjadi lelah (Gie, 2012:212). Cahaya dibedakan menjadi dua adalah cahaya alami yaitu dengan cahaya matahari, sedangkan yang satu adalah cahaya buatan.

Cahaya penerangan buatan manusia menurut Gie (2012:213) menyebutkan ada empat yaitu:

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya setengah tak langsung
- 4) Cahaya tak langsung

b. Warna

Bersama-sama dengan cahaya, warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. Selain itu, warna yang tepat juga akan mencegah kesilauan yang mungkin timbul karena cahaya yang berlebih-lebihan (Gie, 2009:216).

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang penting sekali ialah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu (Gie, 2012:219). Sedangkan menurut

Soetarman dalam Gie (2012:220) mengemukakan beberapa hal sebagai usaha yang dapat mengatasi udara yang panas dan lembab yaitu:

- 1) Mengatur suhu udara dalam ruang kerja dengan alat airconditioning.
- 2) Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja.
- 3) Mengatur pakaian kerja sebaiknya dipakai oleh para pekerja.

d. Suara

Untuk mengatasi suara yang sering mengganggu pegawai dalam bekerja sehingga mengurangi kepuasan kerja para pegawai, hendaknya diperhatikan letak alat-alat gaduh. Jangan sampai alat-alat atau mesin-mesin tersebut suaranya mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja (Gie, 2012:220).

### **2.3.5. Indikator Tata Ruang Kantor**

Menurut Gie (2012:188), antara lain:

1. Jarak terpendek  
Pekerjaan di kantor itu dalam proses pelaksanaannya dapat menempuh jarak yang sependek mungkin.
2. Aktivitas mengalir  
Rangkaian aktivitas tatausaha dapat mengalir secara lancar
3. Efisiensi ruang  
Segenap ruang dipergunakan secara efisien untuk keperluan pekerjaan
4. Kesehatan dan kepuasan pegawai  
Kesehatan dan kepuasan bekerja pegawai dapat terpelihara
5. Pengawasan baik  
Pengawasan terhadap pekerjaan dapat berlangsung secara memuaskan.
6. Kesan baik oleh pihak luar  
Pihak luar yang mengunjungi kantor yang bersangkutan mendapat kesan yang baik tentang organisasi.
7. Susunan tempat kerja fleksibel  
Susunan tempat kerja dapat dipergunakan untuk berbagai pekerjaan dan mudah diubah sewaktu-waktu dipergunakan.

## **2.4. Konsep Dasar Lingkungan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya menurut Alex S. (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Menurut Handoko (2012) dalam Himma (2017) lingkungan kerja yang baik yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan sendirinya karyawan akan menyadari tentang tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Georde R. Terry dalam Al habib (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2009:68).

Berdasarkan pemaparan pengertian lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan alat-alat, bahan-bahan serta kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi lingkungan sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pengerjaan tanggung jawab yang dimiliki

dalam sebuah organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung dapat berpengaruh pula terhadap kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

#### **2.4.2. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menciptakan lingkungan tempat kerja yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja (Pratama, 2015:353). Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Rivai (2009:793) dalam Norianggono dkk (2014:4) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Upaya-upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan.

#### **2.4.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Nitiseminto (1992:184) mengemukakan lingkungan kerja non fisik yaitu :

- a. Penggunaan musik dalam kantor
- b. Tingkat keamanan lingkungan kerja
- c. Tingkat kebisingan ruang kerja
- d. Hubungan pegawai dengan pemimpinnya.

Pada penelitian ini lingkungan kerja menjadi salah satu variabel yang diteliti menggunakan indikator yang diungkapkan oleh:

Sedarmayanti (2001:163) dalam Pratama (2011:353) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya (sedarmayanti 2011:27) dalam Arsita (2017:69-70) :

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberikan pengaruh berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak bagi berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melakukan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utamanya udara segar adalah tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan berpengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7) Dekorasi tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

8) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempat dapat mengembangkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

9) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh

warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

10) Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan. Kondisi ini lebih banyak tergantung pada pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan.

## **2.5.Konsep Dasar Kualitas Sumber Daya Manusia**

### **2.5.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia**

Porter (1985) dalam Sitohang (2010) menyatakan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia adalah tingkat keahlian SDM dalam melaksanakan suatu kegiatan/tugasnya yang bersumber dari pendidikan, pengalaman, keterampilan, kesehatan dan etos kerja yang optimal, sehingga dapat dijadikan sebagai kekuatan menggerakkan perusahaan agar mampu bersaing. Sedangkan pendapat lain menurut Ruky (2003:57) dalam Melvani (2016) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah tingkat pengetahuan, kemampuan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia.

Rene (1999) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas memungkinkan untuk menjadikan semua kepentingan bisnis yang utama ke dalam suatu fokus seperti penurunan biaya, peningkatan produktivitas, kerjasama yang terjalin dengan baik komunikasi yang lancar. Kemudian menurut Pakpahan (2001) dalam Kasmiruddin (2005) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melakukan suatu aktivitas karena memiliki kreatifitas dan inovatif dalam menerapkan teknologi unggul.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berkaitan erat dengan adanya tingkat kemampuan, pengetahuan, pengalaman, yang dimiliki sumber daya manusia yang bertujuan untuk dapat melakukan aktivitas yang dapat meningkatkan produktivitas dan peningkatan kinerja organisasi.

### **2.5.2 Ciri-ciri Sumber Daya Manusia yang Berkualitas**

Lako dan sumaryati (2002) dalam Melvani (2016) mengutarakan 4 (empat) ciri sumber daya manusia yang berkualitas yaitu:

- 1) Memiliki kompetensi yang memadai baik dari segi *knowledge, skill, abilities, dan experience*.
- 2) Memiliki kompetensi yang tinggi terhadap organisasi,
- 3) Bertindak efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas.
- 4) Bertindak selaras antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi.

### **2.5.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Danim (2004) mengemukakan dalam buku “Tranformasi Sumber Daya Manusia”, dimensi dan indikator kualitas sumber daya manusia adalah:

- a. Kualitas fisik dan kesehatan.
- b. Kualitas intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)
- c. Kualitas spritual (Kejuangan)

Menurut Sedarmayanti (2009:53) menjelaskan beberapa indikator kualitas

sumber daya manusia:

- 1) Kemampuan Fisik
- 2) Kemampuan non fisik
  - a.kemampuan intelektual
  - b. kemampua Psikologis



## **2.6. Konsep Dasar Fasilitas Kantor**

### **2.6.1. Pengertian Fasilitas Kantor**

Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas (lupiyadi,2006) dalam Anam (2017:2). Apabila kantor mampu menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor akan dapat menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Menurut Moekijat (2001:155) dalam Sari (2016:506) mendefinisikan fasilitas kerja secara sederhana yaitu fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Menurut Moenir (1987:197) mengemukakan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor adalah segala sesuatu sarana dan prasarana yang terdapat di kantor digunakan, ditempati oleh pegawai guna untuk meningkatkan kinerja dan menunjang kelancaran penyelesaian tugas.

### **2.6.2. Macam-macam Fasilitas Kerja**

Sofyan dalam Sembiring (2013:11) mengemukakan jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.

- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada diperkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer dan alat hitung lainnya).
- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor dan lainnya).

### **2.6.3. Indikator Fasilitas Kantor**

Indikator fasilitas kantor menurut Faisal (2005:22) mengemukakan sebagai berikut:

- 1) Sesuai dengan kebutuhan
- 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja.
- 3) Mudah dalam penggunaannya.
- 4) Mempercepat proses kerja.
- 5) Penempatan ditata dengan benar.

Fasilitas kantor menjadi salah satu indikator yang menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada penelitian ini dengan indikator yang digunakan adalah menurut :

Moenier, (1987:197-199) membagi 3 golongan besar yaitu:

- 1. Fasilitas alat kerja
  - Seseorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis yaitu:
    - a. Alat kerja manajemen
      - Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan

fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur, dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja.

b. Alat kerja operasional

Alat kerja operasional yaitu benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi termasuk di dalamnya semua alat kerja di kantor seperti:

1) Mesin tulis

Mengenai mesin tulis jenisnya (dari segi penggerak) ada dua yaitu mesin tulis mekanik dan mesin tulis listrik

2) Mesin pengganda

Mengenai mesin pengganda ada dua jenis yaitu mesin fotocopy untuk menggandakan tulisan yang terbatas jumlahnya dan mesin duplicator untuk menggandakan dalam jumlah banyak (sampai ribuan lembar)

3) Mesin hitung

4) Mesin computer

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam pekerjaan ini adalah:

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien;
- c. Penerangan cukup
- d. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna, dan segala macam meja kursi almari yang diperlukan di tempat kerja;
- e. Alat komunikasi seperti telepon, telex dan kendaraan bermotor. Kendaraan bermotor (sebagai pelengkap kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- f. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, air conditioning, dll;
- g. Segala macam peralatan rumah tangga kantor ( alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain)

3. Fasilitas sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial, misalnya penyediaan mess, asrama untuk pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas, dan kadang-kadang kendaraan bermotor juga fasilitas sosial.

## 2.7. Penelitian Terdahulu

Selain dukungan oleh teori yang telah dipaparkan diatas penulis juga merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tata ruang kantor, lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia dan fasilitas kantor terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu dapat dilihat ada tabel berikut:

**Tabel 2.1**

### Penelitian Terdahulu

Judul penelitian	Variabel penelitian	Peneliti (tahun)	Hasil Penelitian
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang	X2 Fasilitas Kantor	Aditya Irawan (2018)	Terdapat pengaruh tidak signifikan fasilitas kantor dalam meningkatkan kinerja pegawai
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga.	X3 Tata Ruang Kantor	Masasti Suci (2015)	Adanya pengaruh secara parsial tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga.

<b>Judul penelitian</b>	<b>Variabel penelitian</b>	<b>Peneliti (tahun)</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang	Lingkungan kerja (penerangan, tata warna, pengaturan udara, suara bising, keamanan) (X) Kinerja Pegawai (Y)	Mahmudatul Himma (2017)	Secara simultan kesemua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial tidak semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk.	Tata ruang kantor (X1) Lingkungan kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Noval Irsyad Al Habib, Bambang Suratman 2018	Tata ruang kantor mempengaruhi kinerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawai Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPPM) Di Kota Bontang	Lingkungan kerja (X1) Kinerja Pegawai (Y)	Anggi Pratama (2015)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
<i>[The Effect Of Physical Environment Comfort On Employee Performance In Office Buildings: A Cases Study Of Three Public Universities In Malaysia</i>	Lingkungan fisik (X1) Kinerja Pegawai (Y)	Ali (2015)	Kenyamanan lingkungan fisik terhadap produktivitas kerja atau kinerja berpenaruh positif

<b>Judul penelitian</b>	<b>Variabel penelitian</b>	<b>Peneliti (tahun)</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<i>Physical Environment Comfort Towards Malaysian Universities Office Employers' Performance And Productivity</i>	Lingkungan fisik (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Ali (2018)	Lingkungan fisik menjadi peran vital untuk menciptakan atmosfer maksimal di kantor dari kesehatan dan menjauhkan dari penyakit yang mana akan berdampak pada produktivitas kerja.
Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kab. Kutai Timur	Fasilitas Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Ulfa Purnama Sari (2016)	Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
<i>Availability Of Sports Facilities As Moderator Of The Intention-Sports Participation Relationship Among Adolescents</i>	Fasilitas olahraga (Z) Niat partisipasi olahraga di kalangan remaja	Richard G. Prins dkk (2010)	Ketersediaan fasilitas olahraga memoderasi secara signifikan niat partisipasi olahraga dengan lebih kuat apabila fasilitas lebih tersedia banyak.
Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Fasilitas Kerja Sebagai Variabel Moderating Di UD. Bank Sampah Banyuwangi.	Fasilitas kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Ahmad Nailul Huda (2015)	Ada interaksi antara disiplin kerja dan fasilitas kerja sebagai pemoderasi terhadap kinerja karyawan bank sampah Banyuwangi.

<b>Judul penelitian</b>	<b>Variabel penelitian</b>	<b>Peneliti (tahun)</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun	Fasilitas kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Terry Awitanto Lajatumma (2017)	Fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Fasilitas kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 8 Bengkong Batam Batam	Fasilitas Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Ganda Sirait (2013)	Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah SMA Negeri 8 Bengkong Batam.
Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat	Kualitas Sumber Daya Manusia (X) Kinerja Pengrajin (Y)	Sonang Sitohang (2009)	Terdapat pengaruh signifikan kualitas sumber daya manusia secara serempak maupun parsial terhadap kinerja pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat di Lamongan.
Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Komitmen Organisasi	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Komunikasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Frecilia Nanda Melvani (2016)	Secara parsial faktor kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif namun tidak signifikan sebesar 24,8% terhadap kinerja pegawai.

<b>Judul penelitian</b>	<b>Variabel penelitian</b>	<b>Peneliti (tahun)</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, dkk (2014)	Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perijinan terpadu dan penanaman modal (BPPM) Kota Bontang	Lingkungan kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Anggi Pratama (2015)	Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor badan Pelayanan Perizinan dan Penanaman Modal (BPPPM).
Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kantor dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang.	Fasilitas Kantor (X) Tata Ruang Kantor (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Achrina (2017)	Ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas Kantor terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang, dengan kontribusi nilai parsial sebesar 8,18% Ada pengaruh positif dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 7,90%.



Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dari penelitian ini diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Awitanto (2017) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun, perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel Tata ruang kantor (X1), kualitas sumber daya manusia (X3) dan fasilitas kantor sebagai variabel moderasi; penelitian Anggi Pratama (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPPM) Di Kota Bontang, perbedaan dengan penelitian ini adalah adanya variabel Tata ruang kantor (X1), kualitas sumber daya manusia (X2).dan fasilitas kerja sebagai variabel moderasi; penelitian yang dilakukan Sonang Sitohang (2009) dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat, perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel Tata ruang kantor (X1), Lingkungan Kerja (X2), kualitas sumber daya (X3) dan fasilitas kantor sebagai variabel moderasi; penelitian yang dilakukan oleh Noval Irsyad Al Habib, Bambang Suratman (2018) dengan judul Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk, perbedaan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel Kualitas Sumber daya manusia (X3) dan Fasilitas kantor sebagai variabel moderasi, perbedaan yang lain secara menyeluruh dari penelitian ini terhadap penelitian sebelumnya diatas adalah waktu penelitian, dan tempat penelitian yang digunakan.

## **2.8 Keterkaitan Antar Variabel**

### **2.8.1 Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai**

Lembaga merupakan tempat dimana para pegawai yang ada didalamnya secara bersama-sama dengan tujuan yang sama mencapai segala rencana serta tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Asriel dkk (2016:2) dalam Al Habib (2018) mengemukakan kantor adalah sebuah unit organisasi yang terdiri dari tempat, personel, dan operasi ketatausahaan untuk membantu pemimpin organisasi. Kantor yang nyaman dan ramah terhadap pekerjanya akan berdampak pula terhadap kinerjanya

Hal ini di tunjukkan pula pada penelitian yang dilakukan oleh Al Habib (2018:92) menunjukkan hasil bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Di dukung pula oleh pendapat The Liang Gie (2007:161) dalam Al Habib (2018) menyatakan bahwa tata ruang kantor adalah penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi para pegawai. Sehingga dapat dilihat bahwa tata ruang kantor akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi tersebut.

### **2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja sehat akan menciptakan keproduktivitasan kerja seorang pegawai. Menurut sedarmayanti (2009:1) mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana pegawai itu bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sehingga lingkungan kerja adalah bagian

komplek yang menjadi salah satu faktor penggerak sebuah organisasi yang sangat berdampak bagi karyawan.

Ditunjukkan pula dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh Al Habib (2018:93) menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian di dukung pula oleh penelitian yang di lakukan oleh Lajatuma dkk (2017:106) secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bukit Mas Prima Persada. Lingkungan kerja yang amandan nyaman di perusahaan mendorong karyawan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut (lajatuma dkk, 2018).

### **2.8.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai**

Penggerak sebuah instansi adalah para sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut. sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mendorong tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Menurut Ruky (2003:57) dalam Melvani (2016) menyatakan tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia di dukung pula dengan penguasaan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sitohang (2009) menunjukkan hasil kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pengrajin. Kemudian di dukung pula oleh penelitian yang dilakukan Melvani (2016) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia secara parsial memiliki pengaruh sebesar 24,8% terhadap kinerja pegawai. Sehingga hal ini dapat membuktikan

bahwa dengan terpenuhinya kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan instansi akan dapat meningkatkan kinerja yang akan berdampak pada produktivitas instansi atau organisasi tersebut.

#### **2.8.4 Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai**

Fasilitas kerja merupakan suatu alat atau prasarana yang digunakan untuk memberikan kemudahan dalam memproses suatu masukan menuju keluaran yang diinginkan (Sari,2016). Menurut Lupiyadi (2006:150) dalam (Huda,2015) mengemukakan fasilitas adalah sarana untuk memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing lainnya.

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh Terry dkk (2017) menyatakan bahwa fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Kemudian di dukung pula oleh penelitian yang dilakukan Eka D.W (2015) juga menyatakan Fasilitas Kantor tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan di LPTI Pelataaran Mataram Yogyakarta. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) menyatakan bahwa fasilitas kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kab. Kutai Timur. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ganda Sirait (2013) menyatakan Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah SMA Negeri 8 Bengkong Batam.

### **2.8.5. Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika dengan Fasilitas Kantor sebagai Variabel Moderasi**

Lembaga merupakan tempat dimana para pegawai yang ada didalamnya secara bersama-sama dengan tujuan yang sama mencapai segala rencana serta tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Asriel dkk (2016:2) dalam Al Habib (2018) mengemukakan kantor adalah sebuah unit organisasi yang terdiri dari tempat, personel, dan operasi ketatausahaan untuk membantu pemimpin organisasi. Kantor yang nyaman dan ramah terhadap pekerjanya akan berdampak pula terhadap kinerjanya.

Wahyudin (2015) mengemukakan bahwa variabel moderasi sebagai variabel penentu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Keberadaan variabel moderasi akan dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai variabel moderasi maka akan semakin besar pula koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Demikian pula sebaliknya, semakin kecil nilai variabel moderasi maka semakin kecil pada koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini penulis menjadikan Variabel Fasilitas Kantor menjadi Variabel Moderasi pengaruh Variabel Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didasari oleh penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Terry dkk (2017) menyatakan bahwa fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Kemudian di dukung pula oleh penelitian yang dilakukan Eka D.W (2015) juga menyatakan Fasilitas Kantor tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan di LPTI Pelataaran Mataram Yogyakarta. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) menyatakan bahwa fasilitas kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kab. Kutai Timur. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ganda Sirait (2013) menyatakan Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah SMA Negeri 8 Bengkong Batam.

Berdasarkan pendapat Wahyudin (2015) dan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan diatas mengenai pengaruh fasilitas kantor secara parsial yang terdapat perbedaan menjadikan peneliti tertarik menjadikan Variabel Fasilitas Kantor menjadi variabel Moderasi pengaruh Variabel Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai, untuk dapat melihat pengaruh signifikan antar variabel dependen dan independen setelah diberikan variabel moderasi.

#### **2.8.6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa tengah dengan Fasilitas Kantor sebagai Variabel Moderasi.**

Alex S. (1992:183) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya, lingkungan kerja meusatkan pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pendapat tersebut

“segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja “dapat diartikan pula fasilitas kantor karena suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan untuk memudahkan dan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya” (Sari, 2016:509).

Wahyudin (2015) mengemukakan bahwa variabel moderasi sebagai variabel penentu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Keberadaan variabel moderasi akan dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai variabel moderasi maka akan semakin besar pula koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Demikian pula sebaliknya, semakin kecil nilai variabel moderasi maka semakin kecil pada koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini penulis menjadikan Variabel Fasilitas Kantor menjadi Variabel Moderasi pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didasari oleh penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Terry dkk (2017) menyatakan bahwa Fasilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Kemudian di dukung pula oleh penelitian yang dilakukan Eka D.W (2015) juga menyatakan Fasilitas Kantor tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan di LPTI Pelataaran Mataram Yogyakarta. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) menyatakan bahwa fasilitas kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kab. Kutai Timur. Pada penelitian yang

dilakukan oleh Ganda Sirait (2013) menyatakan Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah SMA Negeri 8 Bengkong Batam.

Berdasarkan pendapat Wahyudin (2015) dan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan diatas mengenai pengaruh Fasilitas Kantor secara parsial yang terdapat perbedaan menjadikan peneliti tertarik menjadikan Variabel Fasilitas Kantor menjadi variabel Moderasi pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, untuk dapat melihat pengaruh signifikan antar variabel dependen dan independen setelah diberikan variabel moderasi.

#### **2.8.7. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah dengan Fasilitas Kantor sebagai Variabel Moderasi.**

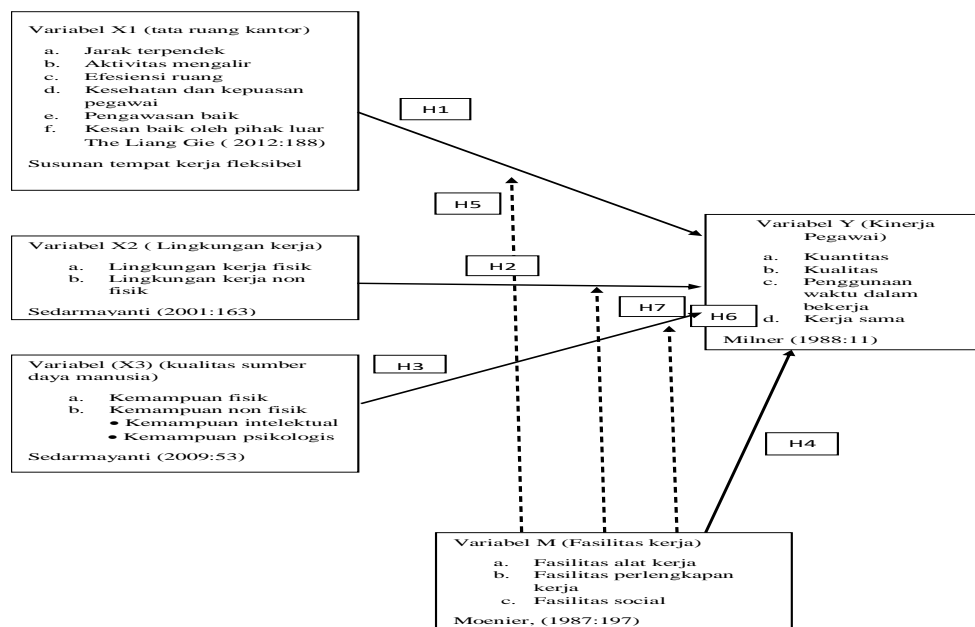
Menurut Lupiyadi (2006:150) dalam (Huda,2015) mengemukakan fasilitas adalah sarana untuk memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing lainnya. Sehingga untuk dapat memanfaatkan fasilitas kantor yang telah disediakan dibutuhkan pegawai atau karyawan sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan kegiatan organisasi dengan kemampuan mumpuni dan berkualitas agar dapat mencapai tujuan organisasi.



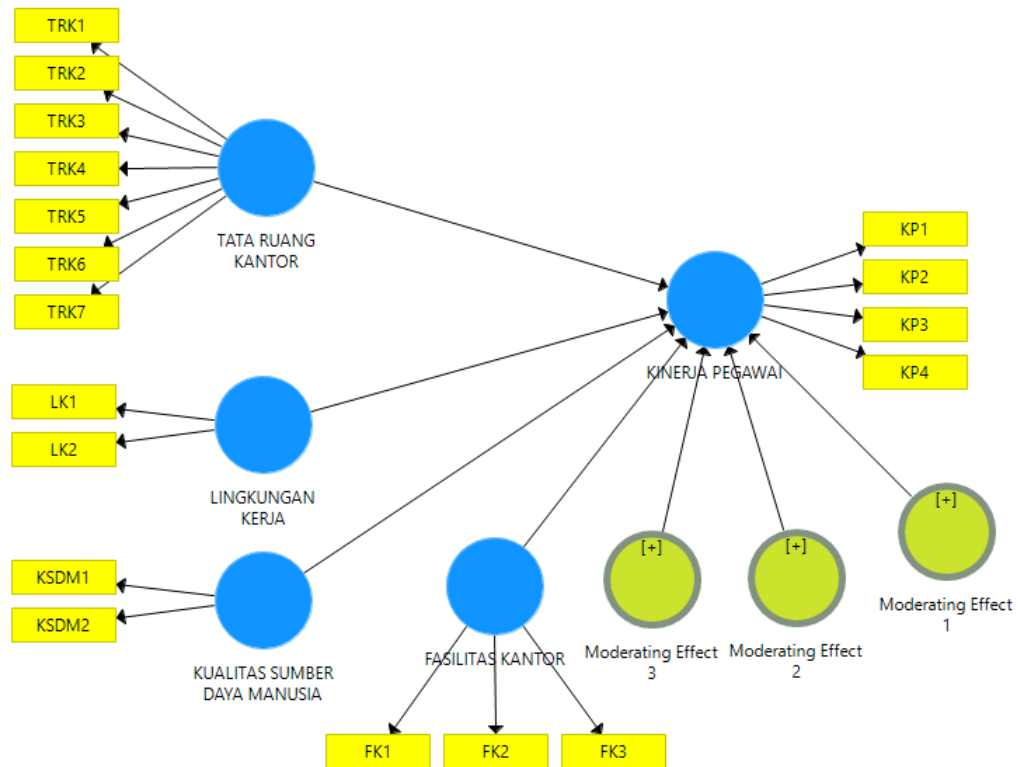
Wahyudin (2015) mengemukakan bahwa variabel moderasi sebagai variabel penentu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Keberadaan variabel moderasi akan dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai variabel moderasi maka akan semakin besar pula koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Demikian pula sebaliknya, semakin kecil nilai variabel moderasi maka semakin kecil pada koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini penulis menjadikan Variabel Fasilitas Kantor menjadi Variabel Moderasi pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didasari oleh penelitian yang dilakukan oleh Terry dkk (2017) menyatakan bahwa Fasilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Kemudian di dukung pula oleh penelitian yang dilakukan Eka D.W (2015) juga menyatakan Fasilitas Kantor tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan di LPTI Pelataaran Mataram Yogyakarta. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) menyatakan bahwa fasilitas kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kab. Kutai Timur. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ganda Sirait (2013) menyatakan Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah SMA Negeri 8 Bengkong Batam.

Berdasarkan pendapat Wahyudin (2015) dan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan diatas mengenai pengaruh Fasilitas Kantor secara parsial yang terdapat perbedaan menjadikan peneliti tertarik menjadikan Variabel Fasilitas Kantor menjadi variabel Moderasi pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, untuk dapat melihat pengaruh signifikan antar variabel dependen dan independen setelah diberikan variabel moderasi.



**Gambar 2.2. Kerangka Teoritis**



**Gambar 2.2. Kerangka Berfikir**

## 2.9. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan didalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2012:70).

Berdasarkan landasan teori dari kerangka berpikir di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah
- H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.

- H3 : Ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
- H4 : Ada pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
- H5 : Ada pengaruh tata ruang kantor dengan fasilitas kantor sebagai variabel moderasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
- H6 : Ada pengaruh lingkungan kerja dengan fasilitas kantor sebagai variabel moderasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
- H7 : Ada pengaruh kualitas sumber daya manusia dengan fasilitas kantor sebagai variabel moderasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan independen yaitu tata ruang kantor, lingkungan kerja, terhadap variabel dependen kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung hubungan konst/ruk variabel fasilitas kantor sebagai variabel moderasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi Smart PLS 3.0.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh hasil simpulan sebagai berikut:

1. Tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
3. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
4. Fasilitas Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.

5. Fasilitas kantor tidak sebagai pemoderasi pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
6. Fasilitas kantor berpengaruh negatif namun signifikan sebagai pemoderasi terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
7. Fasilitas kantor tidak sebagai pemoderasi pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.

## **5.2.Saran**

Penelitian ini memiliki kebatasan-kebatasan, sehingga berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan penulis kepada instansi dan untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah dapat melakukan penataan kembali alat-alat kantor seperti meja, kursi almari, jarak meja antar pegawai yang cukup untuk pergerakan dan mobilitas pegawai dalam ruangan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasi.
2. Pimpinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah dapat memberikan pengarahan terkait struktur kerja karyawan dan SOP organisasi kepada karyawan yang bersangkutan

dengan beban tugas yang akan diberikan sehingga akan lebih menciptakan lingkungan kerja yang baik.

3. Dinas Komunikasi dan Informatika dapat lebih menerapkan pemberian tugas yang bersifat silang antar bagian akan meningkatkan kelancaran kegiatan organisasi yang akan meningkatkan kemampuan bekerjasama antar karyawan.
4. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah dapat melakukan pengadaan perlengkapan kerja seperti komputer secara berkala sehingga alat-alat kerja akan lebih menunjang kegiatan pekerjaan pegawai menjadi lebih lancar.
5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dan mengkaji lebih jauh pengaruh variabel independen dan variabel moderasi terhadap variabel dependen. Faktor keterbatasan peneliti menyebabkan penelitian ini menggunakan variabel moderasi baru sehingga untuk dapat meningkatkan referensi dalam penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono. J. (2015). *Partial Least Square (PLS) alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelittian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Achrina. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kantor dan Tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Semarang. *Skripsi*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Alex S, Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- ....., 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- ....., 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Ali, Shah, Azlan,.Lin, Jin,Shirley dkk. 2018. *The Effect Of Physicak Environment Comfort on Employees' Performance in Office Buildings A Case Study of Three Public Universities in Malaysia*. Hal. 294-308 *Emerald Insight*
- ....., *Physical Environment Comfort Towards Malaysian Universsities Office Employers' Performance and Productivity*. F. *Emerald Insight*.
- Al Habib, Irsyad, Noval., Suratman, Bambang. 2018. Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk.
- Anam, khoirul., Rahardja, Edy. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 6 No. 4 Hal. 1-11. Universitas Diponegoro.
- Anasari, Erla, Rina., Nanik Suryani. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. *EAAJ Vol.4 No. 1 Hal. 98-110*. Semarang;UNNES.
- Arsita, Mita. 2017. Pengaruh Tata Ruang kantor dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, Vol. 3 No. 2 Hal. 66-75. Pematang Siantar.
- Awitanto, Terry., Lajutama. (Eds). (2017a). Pengaruh fasillitas kerja dan lingkungan krja terhadap kinerja karyawan di pt bukit mas prima persada depo madiun. *Forum ilmiah pendidikan akuntansi*, volume 5 no. 1. Hal 98-109 Madiun: Universitas PGRI Madiun.



- (20017b). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt bukit mas prima persada depo madiun. Forum ilmiah pendidikan akuntansi, volume 5 no. 1. Hal 98-109 Madiun: Universitas PGRI Madiun.
- Dharma, Surya. 2004. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Donni, Juni, Prinsasa., Garnida, Agus. 2013. Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional. Bandung:Alfabeta.
- Gie, Liang, The. 2012. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta:Liberty
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang:Badan Penerbit.
- ..... 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang:Badan Penerbit-Undip
- ..... 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Dilengkapi Software Smart PLS 3.0 Xlslat 2014 dan WarPLS 4,0 Edisi 4*. Semarang:Badan Penerbit.
- ..... 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang:Badan Penerbit.
- Gibson, J. L., Ivancevich, & Donnely. (1995). *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga
- Himma, Mahmudatul. 2017. Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 11 No. 2. Hal. 147-160 Malang. Politeknik Negeri Malang.
- Huda, Nailul, Ahmad. 2015. Kontribusi Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan fasilitas kerja sebagai variabel moderating di UD. Bank Sampah Banyuwangi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. 2018. Kinerja 2018. <https://inspektorat.jatengprov.go.id/17/pages/kinerja-2018>  
(diunduh tanggal 4 September 2019)
- Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. 2019. Kinerja 2019. <https://inspektorat.jatengprov.go.id/17/pages/kinerja-2019>  
(di unduh tanggal 4 September 2019)
- Irawan, Aditya. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. EEAJ Vol.7 No. 1 Hal.265-278. Semarang:UNNES

- Kasmiruddin. 2005. Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Bersaing dan Penyerapan Tenaga Kerja pada Pasar Tenaga Kerja di Kalimantan Timur, Tesis, Program Pascasarjana S3, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Littlefield & Peterson. 1956. Azas-azas Tata Ruang.
- Mangkunegara, A.P. 2001. Pengembangan Manajemen dan Motivasi. Bandung:Pionir Jaya.
- Melvani, Nanda, Frecilia. 2016. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komuikasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipi; di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Kompetitif Vol 5 No. 2. Hal. 17-32 Palembang: Universitas Tridinanti Palembang.
- Mulyasa. 2003. Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi. Cetakan Keempat. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Norianggono, Prasyda, Chresstela, Yacinda., Hamid, Djamhur., Ruhana, Ika. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8 No. 2 Hal. 1-10 Surabaya. Universitas Brawijaya Malang.
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Jurnal EMBA Vol. 1 No.4 Hal. 1208-1218. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Pratama, Anggi. 2015. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) Di Kota Bontang. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 3 No. 2 Hal 351-362
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasu Publik. Bandung:Alfabeta.
- Sari, Purnama, Ulfa. 2016. Pengaruh fasilitas ligkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat sangatta selatam kabupaten kutai timur. eJoutnal pemerintahan integratif, 2016, Vol.4 No. 4. Hal.505-519 Medan: Universitas Mulawarman. Samarinda. Universitas Mulawarman
- Sedarmayanti. 2011. Tata kelola dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- ..... 2009. Dasar-dasar pengetahuan tentang manajemen perkantoran suatu pengantar. Cetakan ke 3. Bandung: CV. Mandu jaya.
- Siagian, Sondang, P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara.

- Sinambela, poltak, lijan. 2012. Kinerja pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sirait, Ganda. 2013. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada sma negeri 8 bengkong batam batam. CBIS Journal, Volume 1 no 2. Hal 109-121 Batam: Universitas Putera Batam.
- Sitohang, Sonang. 2010. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat. Ekuitas, Vol. 14 No. 1 Hal. 57-81 Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
- Suci, Masasti., Ismiyati. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. EEAJ, Vol. 4 No. 3 Hal. 706-719 Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi pengukuran dan implementasi Dalam organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA,CV.
- Sukoco, M, Badri. 2007. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Surabaya: Erlangga
- Suryadi, Prawirosentono. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Utami. 2018. Pengaruh Relativisme, Kecerdasan Emosional, Muatan Etika dalam Pengajaran Akuntansi dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi dan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang). *Skripsi*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Wahyudin, Agus. 2015. Metodologi Penilitin (Penelitian Bisnis dan Pendidikan). Semarang: Unnes Press.
- Wulandari, Desy, Eka. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.