

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN TATA RUANG KANTOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Melinda Puspitasari ✉, Nina Oktarina

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Februari 2018
Disetujui Februari 2018
Dipublikasikan
Maret 2018

Keywords:

Archive Management;
Archivist Competence;
Service Quality.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dan ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di DinsosP2PA Kabupaten Demak yaitu sebanyak 76 pegawai dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan angket, observasi, dokumentasi, dan wawancara. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda, analisis uji asumsi klasik, analisis deskriptif persentase, dan analisis uji hipotesis dengan bantuan program SPSS For Windows 21. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = -3,880 + 0,434 X_1 + 0,292 X_2 + 0,219 X_3$. Uji keberartian persamaan regresi dengan uji F, diperoleh $F_{hitung} = 29,520$ dengan signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari 0,005. Besarnya pengaruh secara simultan atau bersama – sama dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 53,3%.

Abstract

The purpose of this study is to determine whether there is influence of archival management and competence on the quality of archival services in the Department of Education and Culture of Demak Regency. The population in this study was all employees in DinsosP2PA Demak which were 76 employees with saturation sampling technique. Data collection methods used in this study were questionnaires, observation, documentation, and interviews. Data analysis using multiple linier regression analysis method, classical test assumption analysis, descriptive percentage analysis, and hypothesis test analysis with SPSS For Windows versi 21.0 program. The results of multiple linear regression analysis obtained equation $Y = -3,880 + 0,434 X_1 + 0,292 X_2 + 0,219 X_3$. The significance test of regression equation with F test, obtained $F_{count} = 29,520$ with significance 0,000 and less than 0,05. The influence of simultaneous or joint from the leadership style, organizational culture, and office layout towards the employee performance is equal to 53,3%.

© 2018 UniversitasNegeri Semarang

✉Alamat korespondensi:

Gedung L1 Lantail FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: melindapuspitasari.xiis1.17@gmail.com

p-ISSN 2252-6544

e-ISSN 2502-356X

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi akan terlihat unggul apabila tetap memperhatikan berbagai faktor yang mendukung jalannya suatu pekerjaan kantor dalam setiap bidang. Faktor tersebut dapat berjalan dengan baik atau tidaknya tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau pegawai yang bekerja di dalamnya. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola secara profesional dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan, serta dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sudarmanto (2009:3) menyimpulkan bahwa “kendatipun telah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap organisasi akan jauh dari harapan”.

Dalam melaksanakan sasaran kerja dan program kerja organisasi yang telah disusun pada dasarnya digunakan untuk mewujudkan keberhasilan tujuan organisasi. Salah satu cara untuk mewujudkan keberhasilan tujuan organisasi yaitu dengan meningkatkan kualitas serta kuantitas kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. “Kinerja pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika” Usman (2009:488). Sementara itu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012:187) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan

selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”. Seseorang dapat menghasilkan kinerja yang baik atau tidaknya tergantung pada situasi dan kondisi ada saat itu. Hal tersebut menerangkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu dukungan organisasi, kemampuan individu dalam menciptakan situasi dan kondisi yang nyaman dalam melakukan pekerjaan, dan tingkat usaha yang dicurahkan. Berdasarkan faktor tersebut ada beberapa komponen yang diperlukan untuk menjadikan kinerja pegawai menjadi lebih baik yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tata ruang kantor.

Usaha untuk mewujudkan peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan arahan yang tepat dari pimpinan dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Olssen (2014) mengemukakan bahwa “pimpinan yang tepat juga memiliki strategi untuk menunjang pertumbuhan kinerja karyawan”. Adanya gaya kepemimpinan yang tepat dan baik pada suatu organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Menurut Soetopo (2010:210) “gaya kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi serta mengoordinasikan segala kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi”. Hal ini diperkuat dengan pendapat Binfor et al. (2013:2667) dalam jurnalnya mengatakan bahwa “*Leadership is a central feature of organizational performance. The manager must understand the nature of leadership influence and factors which determine relationship with other people, and the effectiveness of the leadership relationship*”. Artinya, kepemimpinan adalah pusat dari kinerja organisasi. Pemimpin harus memahami bagaimana cara mempengaruhi bawahan dengan baik dan faktor apa saja yang menentukan hubungan dengan orang lain, dan keefektifan hubungan kepemimpinan.

Selain faktor gaya kepemimpinan, dalam mengelola sumber daya manusia tidak lepas dari

faktor-faktor budaya yang berkembang dan dijalankan oleh pegawai dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempunyai peran dalam upaya membentuk perilaku pegawai dalam meningkatkan kinerja. Suatu keberhasilan budaya organisasi berakar dari nilai-nilai yang dimiliki dan sikap-sikap yang telah diyakini pegawai, sehingga telah menjadi kebiasaan dalam perilaku pegawai dalam kesehariannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma, dan kaidah yang akan menentukan pegawai untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. “Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja” Triguno (2004). “Budaya yang menyenangkan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan” Suryadi dan Rosyidi (2013). Hal ini diperkuat dengan pendapat Yafang (2011) “*Organizational culture refers to the beliefs and values that have existed in an organization for a long time, and to the beliefs of the staff and the foreseen value of their work that will influence their attitudes and behavior.*” Artinya, budaya organisasi mengacu pada keyakinan dan nilai-nilai yang telah ada dalam sebuah organisasi untuk waktu yang lama, dan dengan kepercayaan staf dan nilai diramalkan dari pekerjaan mereka yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi untuk membentuk pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas sehingga dapat menciptakan peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan, juga ditunjang dengan adanya *office layout* atau yang biasa disebut tata ruang kantor merupakan salah satu penunjang kelancaran dalam penyelesaian sistem kerja yang harus diperhatikan dalam perkantoran. Penataan ruang kantor yang baik tidak akan menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedarmayanti (2009:125) menyatakan bahwa “tata ruang kantor adalah pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor, serta perabotan kantor pada tempat yang tepat,

sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa, dan bebas untuk bergerak, sehingga tercapai efisiensi kerja”. Tujuan penataan *layout* kantor selain memperlancar pekerjaan juga menciptakan rasa nyaman, aman bagi pegawai, memberikan kesan baik kepada tamu, dan mencegah efisiensi tenaga dan waktu pegawai bekerja Sukoco (2007:189). Penataan *layout* harus menjadi salah satu agenda dari pihak manajemen karena akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada sebuah organisasi.

Hardjo dalam Narasis dan Mariam (2014:48) menjelaskan bahwa “dalam mewujudkan *office layout* yang baik di kantor perlu diperhatikan prinsip 5R, yaitu: ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin”. Upaya mencapai kesan yang nyaman dan baik pada setiap seseorang diharap dapat meningkatkan kinerja pegawai yakni dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017 merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi serta tata kerja dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang mencakup bidang sosial, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak. Jumlah pegawai di DinsosP2PA Kabupaten Demak tahun 2017 adalah 44 pegawai negeri sipil (PNS), 33 pegawai kontrak (Non PNS), 21 pegawai dibiayai oleh APBD, dan 12 pegawai dibiayai oleh APBN yang terbagi dalam sekretariat, bidang perlindungan, dan jaminan sosial; bidang pemberdayaan sosial dan penanaman fakir miskin; bidang rehabilitasi sosial, bidang pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak (P2PA); unit pelaksana teknis dinas, serta kelompok jabatan fungsional.

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017 mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan fungsi pelaksana urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi di bidang sosial, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak yang menjadi kewenangan daerah; serta

memiliki fungsi sebagai perumusan kebijakan di bidang sosial, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak; pelaksanaan kebijakan di bidang sosial, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak; pelaksanaan evaluasi; dan pelaporan di bidang sosial, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak, pelaksanaan administrasi Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Upaya untuk mewujudkan visi dan misi organisasinya DinsosP2PA Kabupaten Demak tahun 2017 perlu didukung oleh pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi. Dengan adanya pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi maka diharapkan kualitas dan kuantitas pelaksanaan di bidang sosial, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak di Kabupaten Demak dapat terlaksana secara maksimal. Untuk mewujudkan kinerja yang

optimal DinsosP2PA Kabupaten Demak harus didukung dari segala aspek baik sumber daya manusia, sarana prasarana, metode, lingkungan internal maupun eksternal serta manajemen yang baik pula. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Demak tahun 2017 dengan melakukan wawancara pada tanggal 20 Maret 2017 dengan ibu K selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak, dapat diambil kesimpulan bahwa kondisi kinerja pegawai masih ada beberapa yang belum optimal, yaitu masih ada beberapa pegawai yang pulang kantor tidak sesuai dengan jam kerja. Berikut tabel pernyataan pada saat observasi awal melalui angket tentang kinerja pegawai:

Tabel 1. Angket kinerja pegawai

No.	Proses yang diamati	Jumlah Responden		
		Ya	Kadang-kadang	Tidak
1.	Jumlah pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya terlalu banyak.	3	8	1
2.	Jumlah pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai dengan posisi saya.	8	4	0
3.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.	8	4	0
4.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan.	8	3	1
5.	Saya mampu mencapai sasaran kerja yang telah ditentukan organisasi.	7	5	0
6.	Hasil kerja yang saya kerjakan telah mencapai target yang ditentukan oleh organisasi.	6	5	1
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari target yang telah ditentukan organisasi.	2	10	0
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.	8	4	0
9.	Pekerjaan yang saya kerjakan selesai tepat pada waktunya.	4	8	0
10.	Saya harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, agar pekerjaan terselesaikan tepat pada waktunya.	7	5	0
11.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.	4	8	0
12.	Saya memerlukan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan, apabila pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah di tentukan.	5	7	0
13.	Saya sudah merasa puas dengan bidang kerja yang saat ini saya geluti.	6	6	0

No.	Proses yang diamati	Jumlah Responden		
		Ya	Kadang-kadang	Tidak
14.	Saya mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan orang lain.	3	7	2
15.	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan .	3	8	1
16.	Saya berangkat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	12	0	0
17.	Saya pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	10	2	0
18.	Saya selalu izin keluar pada saat jam kerja.	5	4	3
19.	Saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.	9	3	0
20.	Saya dapat bekerjasama dengan baik saat bekerja dalam tim.	9	2	1

Tabel 1 hasil observasi awal menunjukkan bahwa kinerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017 masih terdapat kekurangan, yaitu masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan masih suka menunda-nunda pekerjaan. Selain itu juga ada pegawai yang izin keluar kantor pada saat jam kerja tanpa keterangan yang jelas, padahal masih banyak tugas yang belum diselesaikan hal ini bisa menyebabkan turunnya kinerja pegawai apabila salah satu pegawai pulang lebih awal maka akan ada pekerjaan yang tertunda dan terbengkalai pada akhirnya sasaran kinerja yang harusnya terlaksana dengan tepat waktu itu akan tertunda untuk sementara waktu. Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan selama beberapa hari kepemimpinan di sana sudah cukup baik tetapi masih perlu dioptimalkan. Sedangkan menurut ibu Khafifah kepemimpinan di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017 selama ini orangnya baik, beliau juga menganggap semua pegawainya sama sebagai mitra kerja sehingga para pegawainya tidak merasa ada perbedaan status jabatan, memiliki sifat terbuka dengan para pegawainya. Dalam menyelesaikan masalah yang ada di dalam maupun di luar kantor pimpinan melakukan musyawarah dengan para pegawainya untuk

memecahkan masalah yang ada. Pimpinan juga sangat perhatian dengan pegawainya, tidak hanya saat memberikan tugas apalagi saat ada tugas yang mendadak pimpinan sangat perhatian karena setiap ada waktu luang pimpinan akan menanyakan kepada pegawai apa yang dikeluhkan dan apa yang harus dilakukan agar tercipta kondisi kerja yang nyaman demi meningkatkan hasil kerja yang optimal.

Selain itu juga ditemukan beberapa fakta budaya organisasi yang ada di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017, ketika melakukan wawancara dengan ibu Khafifah selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyebutkan bahwa pimpinan mempertimbangkan pendapat atau opini dan saran yang positif dari pegawai yang biasanya dilakukan melalui rapat staff yang dilakukan setiap akan ada kegiatan di DinsosP2PA Kabupaten Demak tahun 2017. Selain itu pada saat apel pimpinan juga memberikan motivasi kepada pegawai agar lebih semangat dalam bekerja. Dinas juga menerapkan peraturan jam masuk sebelum jam 07.00 sudah harus sampai di kantor, hal ini bertujuan untuk membentuk dan menerapkan karakter disiplin bagi setiap pegawai. Adapula jadwal pemakaian seragam setiap harinya, seperti: setiap hari Senin semua pegawai memakai seragam keki, hari Selasa memakai seragam batik troso, hari Rabu

memakai batik kabupaten, hari Kamis memakai batik bebas dan pada hari Jum'at semua pegawai memakai seragam olahraga (menyesuaikan).

Selain itu juga diadakan apel pagi setiap harinya dimulai pukul 07.00 kecuali pada hari Jum'at dimulai pukul 07.30 sebelum aktivitas di kantor dimulai. Pembina apel setiap harinya berbeda-beda sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Apel ini sangat bermanfaat, karena apel bertujuan untuk menyampaikan informasi. Apabila ada pegawai yang tidak mengikuti apel maka pegawai tersebut akan ketinggalan informasi yang disampaikan oleh pembina apel.

Tata ruang kantor di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017 pada saat melakukan observasi awal, mendapatkan informasi melalui staf bagian pelaksana, mengenai penataan ruang kantor di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017 yang meliputi penyusunan ruang kantor, penyusunan perabot kantor dan persyaratan lingkungan fisik yang dapat dikatakan memenuhi standar penataan ruang dengan penyusunan ruangan kantor untuk tiap subbag atau seksi-seksi terpisah dari bangunan yang satu dengan bangunan yang lainnya. Akan tetapi peneliti masih melihat tumpukan kertas-kertas di atas almari dan meja kerja yang belum tertata rapi, selain itu juga penempatan almari penyimpanan letaknya sangat dekat dengan meja kerja sehingga untuk membukanya kurang bisa leluasa. Kemudian tempat untuk air isi ulang tidak digunakan sebagaimana mestinya, ada juga bak sampah di sebelah meja kerja. Dengan belum rapinya penataan barang-barang dan peralatan kantor tersebut bisa membuat ruangan menjadi lebih sempit. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak Tahun 2017".

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat di rumuskan dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tata ruang kantor di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak Tahun 2017?; 2) Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten (DinsosP2PA) Demak Tahun 2017?; 3) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak Tahun 2017?; 4) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak Tahun 2017?; 5) Apakah ada pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak Tahun 2017?. Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui gambaran dan mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan dan parsial antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tata ruang kantor di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak Tahun 2017.

Landasan teori yang dicantumkan pada kinerja pegawai yaitu kinerja merupakan "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" Mangkunegara (2009:67). Demikian hal menurut Widodo (2015:160) "kinerja individu adalah hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan". Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2009:11), mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu: 1) kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan; 2)

kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan; 3) penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang; 4) kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Untuk variabel gaya kepemimpinan, teori yang digunakan yaitu dari Ivancevich, dkk. (2006:221) “kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi orang lain untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Menampilkan kepemimpinan tidak mengharuskan seseorang berada pada posisi pemimpin formal namun yang penting ada dalam semua situasi kepemimpinan adalah orang, tugas, dan lingkungan”. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Bentuk kepemimpinan tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial dalam organisasi Robbins (2006:163). Indikator dari variabel gaya kepemimpinan menurut Thoha (2014:296) menjelaskan bahwa “terdapat empat tipe gaya kepemimpinan situasional yaitu 1) kepemimpinan direktif merupakan kepemimpinan tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis dari Lippit dan White. Bawahan tahu senyatanya apa yang diharapkan darinya dan pengarahan khusus diberikan oleh pimpinan. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan; 2) kepemimpinan yang mendukung (*support leadership*) merupakan kepemimpinan yang mempunyai kesediaan untuk menjelaskan diri sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya; 3) kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) yaitu pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari para bawahannya, namun pengambilan keputusan tetap di tangan pemimpin; 4) kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi (*achievement oriented leadership*) yaitu pemimpin menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berprestasi, serta memberikan keyakinan kepada bawahan mereka mampu untuk melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

Untuk variabel budaya organisasi, teori yang digunakan yaitu dari Sudarmanto (2009:166) “Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu”. Indikator dari variabel budaya organisasi menurut Cameron dan Quinn dalam Sudarmanto (2009:172-174) “empat dimensi budaya organisasi yang didasarkan pada *Organization Culture Assessment Instrument* (OCAI) yaitu 1) karakteristik organisasi merupakan karakteristik prosedur-prosedur formal dan terstruktur serta menganggap anggota organisasi merupakan bagian dari keluarga sendiri; 2) manajemen karyawan memberikan kebebasan pada karyawan dalam pengambilan resiko secara individual, memperhatikan kompetensi, dan keamanan dari pekerjaan itu sendiri; 3) perekat organisasi merupakan cara karyawan menjunjung tinggi loyalitas, komitmen organisasi, tim kerja, dan mematuhi aturan-aturan formal yang dibuat; 4) kriteria kesuksesan memberikan program-program untuk mengembangkan karyawan, melakukan inovasi terkait program-programnya, dan menekankan pada efektivitas dan efisiensi dari setiap programnya.

Untuk variabel tata ruang kantor, teori yang digunakan yaitu dari Sedarmayanti (2009:125) menyebutkan bahwa “tata ruang kantor adalah pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor, serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa, dan bebas untuk bergerak, sehingga tercapai efisiensi kerja”. “*Layout* (tata ruang kantor) adalah penggunaan ruang secara efektif serta mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun memberi kesan yang mendalam bagi karyawan” Quible dalam Sukoco (2009:189). Indikator dari tata ruang kantor menurut Gie (2012:210) menjelaskan bahwa “tata ruang kantor yang baik meliputi beberapa unsur yaitu a) perancangan tata ruang kantor adalah bagaimana seseorang dapat

menggunakan luas lantai kantor semaksimal mungkin”. b) Penyusunan perabot, setelah ditentukan letak suatu kantor dan macamnya tata ruang yang akan dipakai. Tinggallah 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. c) Persyaratan lingkungan fisik, setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manajer perkantoran yang modern.

METODE

Penelitian ini adalah metode kuantitatif. Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak. Sugiyono (2015:14) mengatakan bahwa “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Populasi dalam penelitian ini adalah populasi pegawai yang terdiri dari 76 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Dalam teknik ini yang dijadikan anggota sampel adalah keseluruhan anggota populasi kecuali pimpinan, karena di dalam penelitian ini terdapat variabel yang mengukur tentang gaya kepemimpinan.

Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1) dengan indikator kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*), kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), dan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi (*achievement oriented leadership*). Variabel budaya organisasi (X_2)

dengan indikator karakteristik organisasi, manajemen karyawan, perekat organisasi, dan kriteria kesuksesan. Variabel tata ruang kantor (X_3) dengan indikator perancangan tata ruang, penyusunan perabot, dan persyaratan lingkungan fisik. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai dengan indikator kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja. Teknik pengumpulan data dengan angket dan dokumentasi. “Angket atau kuesioner menurut Sugiono (2015:199) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Demikian halnya menurut Sukmadinata (2009:221) mengatakan bahwa “dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen, baik dokumentasi tertulis, gambar, maupun elektronik”.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan teori Arikunto (2013:167) mengatakan bahwa “validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur”. Sedangkan untuk uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2013:221). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for windows release versi 21.0*. Pengukuran uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha*. “Kalkulasi koefisien *cronbach alpha* memanfaatkan bantuan SPSS dan batas kritis untuk nilai *cronbach alpha* untuk mengidentifikasi kuesioner yang nilai reliabilitasnya adalah 0,60. Jadi nilai koefisien *cronbach alpha* > 0,70 merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut reliabel” (Ghozali, 2013:48).

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis deskriptif persentase dengan skala pengukuran yang sudah ditentukan. Analisis regresi linear berganda pada

analisis “regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y)” (Kuswantoro, 2014:153). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Sedangkan pada uji hipotesis yaitu: uji simultan, uji parsial, koefisien determinasi simultan dan koefisien determinasi parsial. “Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat” (Ghozali, 2013:98). Keputusan untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut: jika F hitung signifikan pada taraf $< 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tata ruang kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Kaidah pengambilan keputusannya adalah: Jika nilai signifikansi $t < (0,05)$ atau koefisien t hitung signifikansi pada taraf $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tata ruang kantor mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen” (Ghozali, 2013:97). Perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dilakukan dengan program *SPSS for windows release versi 21.0* dapat dilihat dari besarnya Adjusted R square. Kaidah pengambilan keputusannya adalah: Jika nilai R^2 mendekati 0 maka variasi variabel independen semakin lemah dalam menerangkan variabel dependen. Tetapi jika nilai R^2 mendekati 1 maka variasi

variabel independen semakin kuat dalam menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi parsial (r^2) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan tata ruang kantor (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Koefisien determinasi parsial masing-masing variabel digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel tersebut. Besarnya pengaruh X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y , dan X_3 terhadap Y dicari dengan cara mengkuadratkan r yang diperoleh dari perhitungan program *SPSS for windows release versi 21.0*.

Selanjutnya pada uji asumsi klasik terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. “Uji normalitas menurut Ghozali (2013:160) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak terhadap variabel independen dan variabel dependen”. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistik. Analisis grafik dapat ditampilkan melalui grafik histogram maupun grafik normal plot. “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen)” Ghozali (2013:105). Untuk melihat adanya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain (Ghozali, 2013:139). Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (Z_{pred}) dengan residunya (S_{resid}). Ghozali (2013:139) mengatakan “apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik

menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi (bebas) heteroskedastisitas”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis deskriptif

persentase dengan hasil yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 76,43% dalam kategori baik, variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 77,03% dalam kategori baik, variabel tata ruang (X_3) sebesar 68,07%, variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 50,53% dalam kategori kurang baik. Untuk analisis regresi linear berganda diperoleh hasil persamaan yaitu:

Tabel 2. Tabel *coefficent* hasil perhitungan SPSS dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan tata ruang kantor (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-3,880	4,129		-.940	.351						
	X1	.434	.092	.454	4,705	.000	.674	.485	.371	.669	1,496	
	X2	.292	.123	.212	2,378	.020	.498	.270	.188	.780	1,281	
	X3	.219	.075	.261	2,905	.005	.536	.324	.229	.773	1,294	

a. Dependent Variable: Y

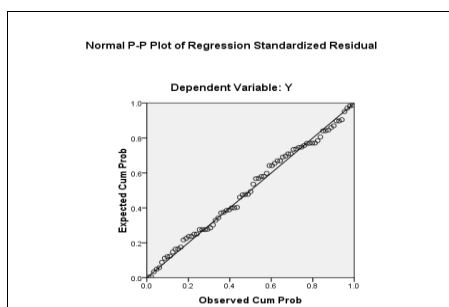
$Y = -3,880 + 0,434 X_1 + 0,292 X_2 + 0,219 X_3$. Persamaan regresi linear berganda tersebut memiliki nilai negatif pada konstanta yaitu -3,880, yang menyatakan bahwa apabila gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tata ruang kantor bernilai 0 maka kinerja pegawai akan bernilai -3,880. Model tersebut mengandung arti bahwa setiap terjadi kenaikan 1% pada gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,434, maka akan diikuti meningkatnya kinerja pegawai (Y) sebesar 0,434 dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi (X_2) dan tata ruang kantor (X_3) nilainya tetap. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Setiap terjadi kenaikan 1% pada budaya organisasi (X_2) sebesar 0,292, maka akan diikuti meningkatnya kinerja pegawai (Y) sebesar 0,292 dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan tata ruang kantor (X_3) nilainya tetap. Artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Setiap terjadi kenaikan 1% pada tata ruang kantor (X_3) sebesar 0,219, maka akan diikuti meningkatnya kinerja pegawai (Y) sebesar 0,219 dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) nilainya tetap. Artinya semakin baik tata ruang kantor maka kinerja pegawai semakin meningkat. Uji simultan (uji F) memperoleh

hasil pengujian uji F dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 29,520 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dari output terlihat nilai $sig = 0,000 = 0\% < 5\%$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji parsial (uji t) memperoleh hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} = 4,705$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis gaya kepemimpinan (H_2) yang dinyatakan dalam penelitian ini yaitu “ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai”, diterima. Hasil uji t untuk variabel budaya organisasi diperoleh $t_{hitung} = 2,378$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis budaya organisasi (H_3) yang dinyatakan dalam penelitian ini yaitu “ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai”, diterima. Sedangkan hasil uji t untuk variabel tata ruang kantor diperoleh $t_{hitung} = 2,905$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis tata ruang kantor (H_4) yang dinyatakan dalam penelitian ini yaitu “ada pengaruh positif tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai”, diterima.

Koefisien determinasi simultan diperoleh hasil bahwa hasil analisis koefisien determinasi simultan diperoleh *R Square* sebesar 0,533. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Koefisien determinasi parsial (r^2) diperoleh hasil bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 18,83% hasil yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) di kuadratkan yaitu $(0,434)^2 \times 100\%$. Besarnya pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 08,52% hasil yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel budaya organisasi (X_2) dikuadratkan yaitu $(0,292)^2 \times 100\%$. Besarnya pengaruh tata ruang kantor (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 04,79% hasil yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel tata ruang kantor (X_3) dikuadratkan $(0,219)^2 \times 100\%$. Hal ini menunjukkan bahwa dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017 sedangkan untuk variabel budaya organisasi (X_2) dan variabel tata ruang kantor (X_3) juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) akan tetapi lebih kecil. Pengujian normalitas menggunakan grafik P-P Plot dan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Model regresi jika memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Dengan melihat tampilan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik memberikan pola distribusi normal.

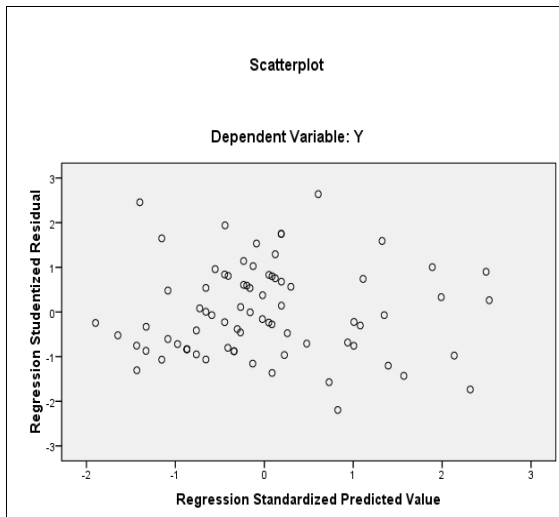
Dasar pengambilan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* adalah jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (Ghozali, 2013:160).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N		76	
Normal Parameters ^a		Mean	.0000000
		Std. Deviation	1.85111818
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	.088
		Positive	.088
		Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.768	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.597	

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil uji normalitas yaitu pada grafik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui bahwa hasil dari *Asymp. Sig. > 0,05* (alpha) yaitu sebesar 0,597 maka model regresi memenuhi syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas yang berarti data tersebut berdistribusi normal. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah antar model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Antara variabel bebas dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2013:108). Nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,496 dengan nilai toleransi sebesar 0,669, untuk variabel budaya organisasi sebesar 1,281 dengan nilai toleransi sebesar 0,780, dan untuk variabel tata ruang kantor sebesar 1,294 dengan nilai toleransi sebesar 0,773. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada garis *scatterplot*, di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Jadi, terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

SIMPULAN

Simpulan dalam penelitian ini yaitu: 1) Ada pengaruh Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017 secara simultan sebesar 53,3%. Sehingga semakin baik gaya kepemimpinan, semakin baik budaya organisasi, dan semakin baik tata ruang kantor maka kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak semakin meningkat; 2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 18,83%. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan

Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017, maka kinerja pegawai semakin meningkat; 3) Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 08,52%. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017, maka kinerja pegawai semakin meningkat; 4) Ada pengaruh positif dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 04,79%. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik tata ruang kantor yang dimiliki Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DinsosP2PA) Kabupaten Demak tahun 2017, maka kinerja pegawai semakin meningkat; 5) Hasil analisis deskripsi persentase rata-rata variabel gaya kepemimpinan yaitu 76,43% dalam kategori baik, persentase rata-rata variabel budaya organisasi yaitu 77,03% dalam kategori baik, dan persentase rata-rata variabel tata ruang kantor yaitu 68,07% dalam kategori baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas bimbingan dari ibu Nina Oktarina, S.Pd., M. Pd., ibu Wisudani Rahmaningtyas, S. Pd., M. Pd., serta bapak Dr. Ade Rustiana, M. Si.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardilla, N., & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah. *Dinamika Pendidikan*, 10 (1), 53 – 66.
- Binfor, Frederick et al. 2013. "The Effect of Leadership Styles and Motivation on Employee Performance in Public Institutions: Evidence From Ghana". Dalam *International*

- Journal of Current Research Vol. 5, Issue. 09. Ghana: Palm Research Institute Vol 5 Issue 9 Hal 2667-2670. Directori: www.journalcra.com/node/2508.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang. 2012. Administrasi Perkantoran Modern, Cetakan Kesepuluh, Liberty. Yogyakarta.
- Suci, M., & Ismiyati, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. *Economic Education Analysis Journal*, 4(3).
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske & Michael T. Matteson. 2009. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kuswanto, Agung. 2014. *Pendidikan Administrasi Perkantoran Berbasis Teknologi Informasi Komputer*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narasis, Ocvisarita., Iis Mariam. 2014. Implementasi Tata Ruang Kantor Dalam Mewujudkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Telekomunikasi Selular (Telkomsel). *Jurnal Epigram Vol 1 No 1 Hal 47-54*.
- Olssen, Mark. 2014. Social Democracy, Complexity and Education: Perspectives Performance. *Business Intelligence Journal Vol 2. No. 2*.
- Palupi, S. R. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor, Kelengkapan Fasilitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Se-Kota Administratif Cilacap. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2).
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja & Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Soetopo, H. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Gelora Aksara Pratama.
- Suryadi, A., Rosyidi, H. 2013. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Analisis Faktor Budaya Perusahaan. *Jurnal Penelitian Psikologi Vol. 04, No. 02, 166-180*.
- Thoah. Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman. Husaini. 2009. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.