



PENGARUH TATA RUANG KANTOR, KELENGKAPAN FASILITAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR KECAMATAN SE-KOTA ADMINISTRATIF CILACAP

Septika Retno Palupi✉, Ade Rustiana

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

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Agustus 2014
Disetujui Agustus 2014
Dipublikasikan
September 2014

Keywords:
Office Layout; Facilities,
Motivation to Works;
Performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Subjek penelitian ini adalah karyawan di kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan angket tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas, motivasi kerja, kinerja karyawan serta dokumentasi kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda, analisis uji asumsi klasik, dan analisis uji hipotesis. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda karena penelitian ini menggunakan dua atau lebih variabel independen, dengan persamaan $Y = 3,375 + 0,327 X_1 + 0,565 X_2 + 0,557 X_3$, dengan Y (kinerja karyawan), X_1 (tata ruang kantor), X_2 (kelengkapan fasilitas), X_3 (motivasi kerja).

Abstract

The purpose of this research was to determine whether there is influence between office layout, completeness facilities and work motivation on employee performance partially or simultaneously. The subjects research is employee at the district office a city Administrative Cilacap. Data collection instrument in this research using aquestionnaire office layout, completeness facilities, work motivation, employee performance and documentation at the district office a city Administrative Cilacap. The analysis data technique are percentage descriptive, multiple linear regression, the classical assumption test, and hypothesis testing analysis. Regression analysis used is multiple regression analysis because this research using two or more independent variables, with equation $Y=3,375 + 0,327 X_1 + 0,565 X_2 + 0,557 X_3$, dengan Y (employee performance), X_1 (office layout), X_2 (completeness facilities), X_3 (work motivation).

© 2014 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: septikaretno323@gmail.com

ISSN 2252-6544

PENDAHULUAN

Karyawan dalam suatu organisasi sangat berperan penting dalam beberapa pekerjaan organisasi. Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Karyawan pasti takkan lepas dari kinerja karyawan maka dari setiap perusahaan akan selalu melakukan penilaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam kantor kecamatan memiliki pengaruh besar dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja adalah, “hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Manajer melakukan dorongan atau motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan dan semangat para karyawannya dalam bekerja. Karena bekerja dengan rasa puas dan bersemangat yang dirasakan oleh tiap karyawan tidak lepas dari motivasi-motivasi yang tertanam dalam diri, agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. Selain motivasi karyawan, kegiatan kantor dapat dilaksanakan dengan baik apabila didukung dengan lokasi fisik, tata ruang, kelengkapan fasilitas dan letak susunan fasilitas kantor akan menunjang kelancaran dalam bekerja. Kita dapat melihat dari berbagai organisasi atau perusahaan yang sedang berjalan, masih banyaknya fasilitas kantor yang kurang dan susunan ruang kantor yang buruk. Hal tersebut dapat mengganggu jalannya aktivitas kantor.

Fasilitas kerja karyawan yang di sediakan di kantor sebaiknya disesuaikan dengan pekerjaannya sehingga tidak menghambat pekerjaan. Kantor kecamatan Kota Administratif Cilacap ini masih memiliki kendala pada kinerja karyawannya di kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap. Tata ruang merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kelancaran pekerjaan. Dapat kita lihat di berbagai organisasi atau instansi-instansi tidak sedikit karyawannya bekerja dengan berjalan mondar-mandir dari meja yang

satu ke meja yang lain dengan jarak yang berjauhan. Hal tersebut dapat mengganggu kelancaran dan mengurangi kecepatan kerja. Maka, tata ruang kantor yang baik akan bermanfaat bagi penggunaanya di kantor kecamatan yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan. Keadaan tata ruang yang baik dan kelengkapan fasilitas dapat menunjang kelancaran dalam penyelesaian pekerjaan. Proses penyelesaian pekerjaan pada karyawan dapat didukung dengan fasilitas kerja yang memadai dalam melakukan pekerjaan serta penataan ruang kantor yang baik agar tidak menghambat pekerjaan pada karyawan kantor.

Wawancara awal, peneliti mendapatkan informasi melalui wawancara dengan sekretaris kecamatan, mengenai penataan ruang kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap yang meliputi penyusunan ruang kantor, penyusunan perabot kantor, penyusunan alat-alat kantor dan persyaratan lingkungan fisik dapat dikatakan memenuhi standar penataan ruang dengan penyusunan ruangan kantor untuk tiap subag/seksi-seksi terpisah-pisah dari bangunan yang satu dengan bangunan yang lainnya, namun jarak antara ruang pelayanan untuk masyarakat kurang efisien sehingga dapat menghambat proses pelayanan dan pemantauan secara langsung dari pimpinan kepada masyarakat. Pada indikator penyusunan perabot kantor di setiap ruang disusun menyesuaikan luas masing-masing ruang sehingga kurang beraturan.

Indikator penyusunan alat-alat kantor, di dalam masing-masing ruang disediakan meja untuk beberapa arsip yang tidak masuk ke dalam lemari arsip *feeling cabinet* dan beberapa peralatan yang sudah rusak berat disimpan ke dalam gudang. Dan pada indikator lingkungan fisik, seperti cahaya, udara, warna dan suara secara umum sudah memadai di tiap-tiap ruangan. Masing- masing ruangan terdapat cahaya yang cukup dari sinar matahari dan rata-rata untuk sirkulasi udara masing-masing ruang sudah menggunakan AC (*Air Conditioning*) serta pada masing-masing lokasi kantor kecamatan tidak menimbulkan kebisingan. Berikut tabel

data proses yang diamati pada saat observasi awal melalui angket pendahuluan:

Tabel 1.1. Angket Pendahuluan Pengamatan Tata Ruang Kantor

No.	Proses yang diamati	Jumlah Responden	
		Y	T
1.	Penataan ruang kantor dapat memberikan kenyamanan.	31	43
2.	Lingkungan di sekitar kantor dapat mendukung kenyamanan dalam penyelesaian pekerjaan	47	27
3.	Penataan meja dan kursi di dalam ruang kantor tidak menghambat jalannya pekerjaan.	29	45
4.	Fasilitas ruang kantor memadai dan berfungsi dengan baik.	38	36
5.	Penyusunan alat-alat kantor sesuai pada tempatnya.	40	34
6.	Pencahayaan di dalam ruangan memberikan kenyamanan dalam berkerja.	27	47
7.	Alat pengatur udara (kipas angin/AC) di dalam ruangan telah berfungsi untuk mengatur suhu dengan baik.	32	42
8.	Kebersihan setiap ruangan terjaga dengan baik.	45	29

Sumber: Observasi awal

Hasil angket pendahuluan pada pengamatan tata ruang kantor di kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap dapat di ketahui pada lingkungan di sekitar kantor sudah dapat mendukung kenyamanan dalam berkerja, hal ini di perkuat dengan banyak jumlah responden yang setuju dengan kenyamanan lingkungan kantor sebanyak 47 responden. Kemudian pada pencahayaan di dalam ruangan kurang memberikan kenyamanan dalam berkerja, hal ini di perkuat dengan banyak jumlah responden yang tidak setuju dengan pencahayaan sebanyak 47 responden. Sedangkan penataan ruang meja dan kursi didalam ruang kantor dirasa masih menghambat jalannya aktivitas di dalam ruangan, hal ini di perkuat dengan banyak jumlah responden yang tidak setuju dengan penataan meja dan kursi di dalam ruangan sebanyak 45 responden. Selain itu kelengkapan Fasilitas dalam kantor menjadi peran penting untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Wawancara yang dilakukan dengan sekretaris kecamatan, mendapatkan informasi bahwa beberapa kelengkapan fasilitas sudah memadai. Menurut Quible dalam Sukoco (2007:199), “faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam memilih peralatan kantor diklarifikasikan menjadi tiga, yaitu pertimbangan peralatan, penjualan dan perawatan”. Pada indikator alat kerja

operasional secara umum sudah cukup memadai mulai dari ATK (Alat Tulis Kantor), komputer, meja, kursi dan lainnya setiap ruang sudah memadai sehingga setiap subag/seksi dapat berkerja dengan baik di ruangnya masing-masing. Sedangkan pada perlengkapan kerja secara umum sudah dapat dikatakan cukup memadai dan penggunaan fasilitas secara terawat. Fasilitas sosial di kantor kecamatan ini sudah baik dengan tersedianya mushola yang tidak terlalu besar namun cukup untuk beribadah, kamar kecil/toilet, kantin, dan koperasi memadai. Namun penggunaannya masih kurang optimal sehingga kurang terawatnya fasilitas umum yang telah di sediakan pada kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap tersebut.

Wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu staf karyawan bagian kasubag umum menerangkan bahwa motivasi dalam bekerja pada diri karyawan kantor kecamatan akan timbul apabila motivasi yang tercipta di kantor diberikan secara langsung oleh pimpinan atau camat dalam bentuk nasihat atau ceramah pada setiap *metting* staf, *metting* pejabat struktural dan apel pagi/siang. Sudarmanto (2009:56) menjelaskan bahwa, “motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktifitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai”. Selain melakukan wawancara, peneliti juga melakukan proses pengamatan melalui angket

pendahuluan. Berikut data proses yang diamati pada saat observasi awal melalui angket pendahuluan:

Tabel 1.2. Angket Pendahuluan Pengamatan Motivasi Kerja

No	Proses yang diamati	Jumlah Responden	
		Y	T
1.	Para karyawan dengan tekun dan ulet mengerjakan pekerjaan yang telah di berikan	24	50
2.	Para karyawan mengutamakan menyelesaikan tugasnya	35	39
3.	Para karyawan selalu bersemangat dalam mengikuti apel pagi dan apel siang	39	35
4.	Para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien	37	37
5.	Para karyawan selalu mengisi presensi kehadiran yang telah di sediakan	49	25
6.	Para karyawan selalu bersemangat mengikuti kegiatan seperti anjagsana, olahraga dan lain sebagainya	28	46
7.	Para karyawan tidak merasa bosan dan lekas putus asa pada saat mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan	34	40
8.	Karyawan mampu mengerjakan tugas secara mandiri	27	47
9.	Para karyawan memiliki kreativitas dalam berkerja	22	52
10	Karyawan dapat berkerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas	26	48

Berdasarkan hasil angket pendahuluan pada pengamatan motivasi kerja di kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap dapat di ketahui pada kreativitas karyawan dalam berkerja masih kurang, hal ini di perkuat dengan banyak jumlah responden yang tidak setuju pada kreativitas yang dimiliki karyawan sebanyak 52 responden. Kemudian sebanyak 49 responden selalu mengisi presensi kehadiran yang telah disediakan setiap harinya di kantor kecamatan dengan rapi. Motivasi yang terjadi pada karyawan kantor kecamatan Dari indikator ketekunan dan keuletan pada motivasi yang terjadi di kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap dapat dilihat dari data kehadiran karyawan serta pemantauan dari Camat pada pekerjaan yang di lakukan kepada karyawan di kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap.

Indikator keyakinan, karyawan di kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap memiliki keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah

ditetapkan. Serta dalam segi kemandirian, dilihat dari kemandirian masing-masing individu yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara individu. Indikator kreatif, menurut hasil wawancara dengan sekretaris kecamatan, kreatifitas dari tiap karyawan masih kurang, di karenakan setiap karyawan yang sudah terlalu sibuk dengan aktivitas kantor. Namun kenyataan yang ditemukan pada kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap masih kurang baik. Ditemukan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan diantaranya masih dijumpai adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya masyarakat yang kurang mendapatkan pelayanan dari kantor, adanya karyawan yang menunda pelayanan kepada masyarakat dan masih adanya karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja tanpa alasan yang sah.

Produktivitas dalam kinerja karyawan tingkat efisiensi dan efektifitas dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor kecamatan

masih kurang optimal. Dari wawancara mengenai kualitas pelayanan kepada masyarakat yang sedang mengantri untuk mendapatkan pelayanan di kantor kecamatan mengatakan bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat masih kurang optimal. Hal tersebut berkaitan dengan tingkat kemampuan karyawan kantor untuk mengenali kebutuhan masyarakat masih rendah. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap sebanyak 74 orang karyawan. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah tata ruang kantor (X_1) dengan indikator penyusunan ruang kantor, penyusunan perabot kantor, penyusunan alat-alat kantor dan persyaratan lingkungan fisik (Moenir, 1983 dan Liang Gie, 2007). Variabel kelengkapan fasilitas (X_2) dengan indikator alat kerja operasional, perlengkapan kerja dan fasilitas sosial (Moenir, 1983). Variabel motivasi kerja (X_3) dengan indikator ketekunan dan keuletan, keyakinan, kemandirian dan kreatif (Sardiman, 2009). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator produktivitas, kualitas layanan, responsitas, tanggungjawab dan akuntabilitas (Sudarmanto, 2009).

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait dengan penataan ruangan dan perabot kantor serta daftar inventarisasi kantor kecamatan. Analisis data soal uji coba dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik,

dan uji hipotesis menggunakan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), koefisien determinasi simultan (R^2), dan koefisien determinasi parsial (r^2). Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Analisis selanjutnya didukung dengan analisis deskriptif persentase menggunakan skala pengukuran yang sudah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implikasi hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik mengenai pengaruh tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan se-Kota Cilacap akan dibahas sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil regresi berganda dengan bantuan *SPSS 16.0 for Windows*, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan se-Kota Cilacap dan memiliki persamaan yaitu: $Y = 3,375 + 0,327 X_1 + 0,565 X_2 + 0,557 X_3$ yang berarti persamaan tersebut menjelaskan bahwa kenaikan satu poin kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh tata ruang kantor sebesar 0,327, kelengkapan fasilitas sebesar 0,565, dan motivasi kerja sebesar 0,557 pada konstanta 3,375. Jika tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas dan motivasi kerja adalah 0, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 3,375. Berdasarkan uji simultan (F) dapat diketahui bahwa tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas dan motivasi kerja ditunjukkan dengan diperolehnya F_{hitung} sebesar 28,676 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan se-Kota Cilacap.

Besar pengaruh tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan

se-Kota Cilacap secara simultan dapat diketahui dari nilai Adjusted R^2 . Berdasarkan perhitungan yang diperoleh besarnya *adjusted R Square* (R^2) adalah 0,532, dengan demikian besarnya pengaruh secara simultan 53,2% sedangkan sisanya 46,5% dijelaskan oleh faktor yang lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu bahwa tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada tata ruang kantor, hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh antara tata ruang kantor dengan kinerja karyawan di kantor kecamatan se-Kota Cilacap, ditunjukkan dengan signifikansi 5,747 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tata ruang kantor maka akan berpengaruh terhadap optimalnya kinerja karyawan.

Perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tata ruang kantor sebesar 32,0%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase masing-masing faktor mempunyai persentase yaitu pada faktor penyusunan ruang kantor sebesar 71,96%, faktor penyusunan perabot kantor sebesar 75,79%, faktor penyusunan alat-alat kantor sebesar 76,86% dan faktor persyaratan lingkungan fisik sebesar 77,14%. Persentase terendah terdapat pada faktor penyusunan ruang kantor yang menyatakan bahwa 53 orang karyawan dengan persentase 71,62% menilai bahwa penyusunan ruang kantor termasuk dalam kategori baik dan 21 orang karyawan dengan persentase 28,38% menilai bahwa penyusunan ruang kantor termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan penataan ruang di setiap kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap dengan jarak antara ruang pelayanan untuk masyarakat kurang efisien sehingga dapat menghambat proses pelayanan dan pemantauan secara langsung dari pimpinan kepada masyarakat, sehingga mengganggu jalannya aktivitas-aktivitas lain di dalam ruang kantor.

Tata ruang pada kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja

karyawan dilihat dari semua aspek tata ruang, pada penataan ruang dan penataan perabot kantor menjadi salah satu faktor berjalannya pelaksanaan kegiatan kantor dengan lancar, karena apabila pada penataan ruang yang tidak teratur dan tidak sesuai prosedur akan membuat para karyawannya sibuk mondar-mandir dari ruangan yang satu ke ruangan yang lain atau dari meja yang satu ke meja yang lain secara acak. Hal tersebut akan sangat mengganggu jalannya aktivitas pekerjaan yang sedang dilakukan oleh karyawan lainnya. Dan apabila penataan perabot kantor tidak sesuai dengan letaknya akan menghambat pekerjaan dan tidak dapat memberikan suasana menjadi nyaman. Maka peran pengawasan atau pemantauan secara langsung sangat membantu dalam pencapaian tujuan penataan ruang.

Variabel kelengkapan fasilitas, hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kelengkapan fasilitas dengan kinerja karyawan di kantor kecamatan se-Kota Cilacap, ditunjukkan dengan signifikansi 3,031 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kelengkapan fasilitas maka akan berpengaruh terhadap optimalnya kinerja karyawan. Apalagi kebutuhan fasilitas setiap orang berbeda-beda yang disesuaikan dengan pekerjaannya, tentu alat-alat kerja operasional dan berbagai fasilitas sosial akan sangat berperan dalam membentuk kelengkapan fasilitas yang baik.

Perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kelengkapan fasilitas sebesar 11,6%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase masing-masing faktor mempunyai persentase yaitu pada faktor alat kerja operasional sebesar 81,42%, faktor perlengkapan kerja sebesar 80,24%, dan faktor fasilitas sosial sebesar 78,72%. Persentase terendah terdapat pada faktor fasilitas sosial yang menyatakan bahwa 70 orang karyawan dengan persentase 94,6% menilai bahwa fasilitas sosial termasuk dalam kategori baik dan 4 orang karyawan dengan persentase 5,40% menilai bahwa fasilitas sosial termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan motivasi kerja yang terjadi di setiap kantor kecamatan se-Kota Administratif

Cilacap sudah dikatakan baik karena tersediannya fasilitas umum seperti musola (tempat ibadah), kamar mandi dan koperasi yang cukup memadai namun penggunaannya fasilitas sosial masih kurang optimal sehingga menjadikan fasilitas-fasilitas tersebut kurang terawat dan terjaga kebersihannya.

Kelengkapan fasilitas pada kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap juga mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dilihat dari semua aspek kelengkapan fasilitas, pada fasilitas sosial kurang mendukung karena penggunaan fasilitas sosial (seperti: tempat ibadah, kamar kecil/toilet, kantin, dan koperasi) kurang optimal. Hal tersebut dibuktikan dengan kurang terawatnya fasilitas sosial karena pemakaian yang jarang atau kurang optimal. Pada variabel motivasi kerja, hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap, ditunjukkan dengan signifikansi 5,113 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap optimalnya kinerja karyawan.

Perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 27,1%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase masing-masing faktor mempunyai persentase yaitu pada faktor ketekunan dan keuletan sebesar 81,00%, faktor keyakinan sebesar 84,30%, faktor kemandirian sebesar 83,11% dan faktor kreatif sebesar 79,73%. Persentase terendah terdapat pada faktor kreatif yang menyatakan bahwa 69 orang karyawan dengan persentase 93,24% menilai bahwa kreatif termasuk dalam kategori tinggi dan 5 orang karyawan dengan persentase 6,76% menilai bahwa kreatif termasuk dalam kategori rendah. Hal ini dibuktikan dengan faktor kreatif di setiap kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap masih kurang tinggi karena kurangnya suatu program pelatihan yang dapat membantu memunculkan faktor kreativitas dalam diri masing-masing.

Faktor kreatif yang tercipta dalam diri karyawan akan dapat menjadikan acuan untuk membangkitkan inovasi-inovasi sehingga dapat

meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Motivasi kerja pada kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dilihat dari semua aspek motivasi kerja, pada aspek kreatif menjadi salah satu faktor berjalannya pelaksanaan kegiatan kantor dengan lancar. Manajemen kantor dalam memperhatikan dan mengelola kreatifitas para karyawan sangat berperan penting. Dalam meningkatkan kreativitas perlunya dorongan untuk mencetuskan ide-ide dari setiap karyawan dan didukung dengan program kreativitas yang diadaakan oleh pihak manajemen kantor kecamatan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan se-Kota Administratif Cilacap secara simultan maupun parsial. Saran yang disampaikan yaitu sebaiknya Camat melakukan peninjauan secara berkala terhadap penataan ruang untuk memberikan suasana yang lebih nyaman sesuai dengan prosedur pelayanan yang berlaku. Mengoptimalkan penggunaan fasilitas sosial dan tetap terpelihara kebersihannya. Camat mengajak karyawan untuk memunculkan ide/gagasan baru dalam sebuah program kreatifitas yang dapat dilakukan melalui kerja sama dengan sesama karyawan maupun masyarakat sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam berkerja di lingkungan kantor kecamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gie, The Liang. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir. 1983. *Tata Laksana Manajemen Perkantoran dan Penerapannya*. Jakarta: Pradanya Paramita.
- Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.