



## PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN TATA RUANG KANTOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN KECAMATAN PURBALINGGA KABUPATEN PURBALINGGA

Masasti Suci ✉, Ismiyati

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

### Info Artikel

#### Sejarah Artikel:

Diterima Oktober 2015  
Disetujui Oktober 2015  
Dipublikasikan  
November 2015

#### Keywords:

Work Discipline; Work  
Motivation Office Room  
Arrangement; Civil Servants  
Performance

### Abstrak

Kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor yang ada di kantor Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu kedisiplinan pegawai dalam jam kerja yang kurang baik, rendahnya semangat pegawai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal, masih terdapat ketidakteraturan dalam hal penataan ruang kantor dan lingkungan fisik. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket dan dokumentasi. Uji keberartian persamaan regresi dilihat dari uji  $F_{hitung} = 49,993$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga diperoleh hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan  $Y = 0,281 + 0,357X_1 + 0,252X_2 + 0,222X_3$ . Besarnya pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai yaitu 59,2%. Variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah disiplin kerja yaitu sebesar 21,34%, sedangkan untuk motivasi kerja, dan tata ruang kantor berpengaruh lebih kecil yaitu masing-masing sebesar 19,53%, dan 9,18%.

### Abstract

*A performance is the work result either qualitatively or quantitatively achieved by a person to reach the certain goal. The good performance is influenced by some factors such as work discipline, work motivation, and office room arrangement in the village office. The problems of this reserach were the low disipline of civil servants' in the work time, the low motivation of the civil servants to give the service for the guests, and the bad ordered office room arrangement and the physical environment. The data were colleted by questionnaire and documentation. The significance test of regression was found out from  $F$  test = 49.993 with probability was  $0.000 < 0.05$ , therefore the result of multiple linear regression analysis was  $Y = 0.281 + 0.357X_1 + 0.252X_2 + 0.222X_3$ . The simultaneously influence of work discipline, work motivation and office room arrangement toward civil servants performance was 59.2%. The most influential variable toward the civil servants performance was work discipline which partially influenced up to 21.34%, whereas; the work motivation and office room arrangement gave smaller influence for 19.53% and 9.18%.*

© 2015 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: masastisuci@yahoo.co.id

ISSN 2252-6544

## PENDAHULUAN

Chester Barnard berpendapat bahwa, “Organisasi ada bila orang-orang berhubungan satu sama lain, mau menyumbangkan kegiatan-kegiatan atau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama” (Fathoni, 2006:22). Organisasi yang berbentuk swasta maupun pemerintahan tentunya memiliki tujuan, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang melalui aktifitas yang dilakukannya. Tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan kinerja yang lebih baik lagi.

Mangkunegara (2009:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan indikator keberhasilan atau gagalnya organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena “Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi” (Mathis, 2002:78). Seperti di kantor Kelurahan, di dalam organisasi tersebut terdiri dari kepala Kelurahan dan para perangkat Kelurahan yang bekerja untuk masyarakat dan Kelurahan yang bersangkutan. Usaha untuk mencapai suatu kinerja yang optimal dipengaruhi oleh sejumlah faktor. “Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai” (Wirawan, 2009:6). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor internal pegawai yang di dalamnya terdapat disiplin kerja.

Disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Anoraga (2006:46) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja yaitu suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor

yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan”. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi, dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap pegawai dalam suatu organisasi khususnya untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja ini juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti, motivasi kerja. Motivasi kerja ini menjadi suatu kekuatan pendorong untuk bekerja dan memperoleh hasil kinerja yang efektif dan efisien. Pemberian motivasi ini juga memberikan dorongan kepada pegawai yang bersangkutan agar bekerja dengan segala daya dan upayanya, dalam penelitian ini pegawai yang dimaksud adalah para pegawai Kelurahan. Kinerja pegawai juga diduga dapat dipengaruhi oleh kondisi tata ruang kantor yang ada. Pendapat Qible dalam Priansa dan Agus (2013: 116) menyatakan 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 sistem kerja yang harus diperhatikan dalam perkantoran untuk pelaksanaan kerja pegawai sehari-hari. Pemanfaatan penataan tata ruang kantor sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja serta berkontribusi untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Uraian di atas menjelaskan betapa pentingnya peranan faktor disiplin kerja, motivasi, dan tata ruang kantor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja di Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga ini secara keseluruhan sebenarnya sudah cukup baik, namun untuk beberapa hal masih ada yang perlu dibenahi, diantaranya masih adanya pegawai yang kurang maksimal dalam memberikan pelayanan. Misalnya saja dalam pembuatan surat keterangan pendapatan dibutuhkan waktu lebih dari dua minggu untuk mengerjakannya. Kinerja yang kurang baik juga ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat

waktu. Ketika dilakukan pengamatan, pada jam-jam kerja yang seharusnya untuk bekerja menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, ada kecenderungan dipakai untuk mengobrol dengan teman sekerjanya.

Hasil pengamatan yang dilakukan dengan melihat langsung keadaan di instansi pada tanggal 8, 9, 10, 11, 12, dan 14 pada bulan April 2014 hanya ada beberapa pegawai yang hadir tepat waktu. Masih ada pegawai yang datang terlambat, bahkan melebihi pukul 08.00 WIB, padahal jam kerja seharusnya dimulai pukul 07.00 WIB. Hal ini dikarenakan kurang adanya pengawasan dan sistem absensi yang masih manual. Apabila pegawai datang terlambat, maka pelayanan yang diberikan tidak akan sesuai dengan apa yang diinginkan masyarakat. Tampak masih rendahnya motivasi kerja pegawai, hal ini terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Untuk memberikan motivasi kerja para pegawai salah satunya dengan adanya fasilitas kerja lengkap dan sesuai dengan kebutuhan, karena pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Kenyataannya tidak sesuai dengan harapan karena fasilitas kerja yang tersedia di kantor Kelurahan kurang lengkap, sehingga kurang memberikan kemudahan dalam penyelesaian pekerjaan.

Tata ruang kantor di Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga sebagian besar kondisi ruang cukup mendukung, tetapi masih terdapat ketidakteraturan dalam hal penataan ruang kantor dan lingkungan fisik. Setiap Kelurahan terdapat beberapa jendela yang berfungsi sebagai sirkulasi udara supaya udara dapat keluar masuk dengan bebas. Kenyataannya ada beberapa jendela tidak dibuka, hal ini jelas akan membuat ruangan terasa panas dan membuat pegawai tidak nyaman. Tata ruang kantor di Kelurahan Kecamatan Purbalingga dipenuhi berbagai macam meja kantor yang posisinya kurang beraturan dan jarak antara meja terlalu dekat sehingga pegawai yang hendak melaksanakan

tugasnya akan mengalami kesulitan dan memberikan rasa tidak nyaman pada saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga”.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing *prestasi*. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Perwirasentono dalam Sinambela (2012:5) menyatakan bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sinambela (2012:5), “Kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan”. Beberapa definisi di atas mengenai kinerja dari para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Wirawan (2009:6-8), “Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor”. Faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, keadaan fisik, dan kejiwaan. Faktor yang

diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “desipel” yang berarti pengikut. Seiring perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Wirawan (2009:138) menyatakan bahwa, “Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi”. “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan” Sinambela (2012:239). Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya.

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang yang dilandasi kesadaran dan kesukarelaan untuk mentaati aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah di tetapkan. Wirawan (2009:138), Pendisiplinan merupakan tindakan organisasi yang tidak mengakibatkan seseorang pegawai

tidak kehilangan sesuatu dari organisasi. Pendisiplinan bersifat konstruktif atau memperbaiki karena pendisiplinan merupakan bagian dari proses pembelajaran. Berikut ini tujuan pendisiplinan antara lain:

1. Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan.
2. Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasan atau sebaliknya.
3. Meningkatkan kinerja karyawan.
4. Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja serta efektifitas, dan efisiensi kerja.
5. Meningkatkan kedamaian industri dan kewargaan organisasi.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2007:95), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan”. Robbins dan Mary (2010:109) menyatakan bahwa, “Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan”. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi menurut Handoko (2008:252) adalah, “Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Sedangkan menurut Merle J. Moskowitz (Hasibuan, 2007:96), “Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahannya tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku”. Untuk memotivasi pegawai pimpinan harus

mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai. Orang mau bekerja keras karena untuk dapat memenuhi kebutuhan, dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2007:93), keinginan-keinginan itu adalah:

1. The desire to live, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan untuk melanjutkan hidupnya.
2. The desire for possession, keinginan untuk memiliki sesuatu dan ini merupakan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. The desire for power, artinya keinginan akan kekuasaan.
4. The desire for recognition, artinya keinginan akan pengakuan.

Sunyoto (2013:13-17), menjelaskan bahwa faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

5. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Gie (2009:186) tata ruang kantor adalah "Penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan rentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak". Quible dalam Sukoco (2007:189) mengidentifikasi "tata ruang kantor sebagai penggunaan ruang secara efektif serta mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, maupun memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai".

Arti tata ruang kantor dapat pula diutarakan sebagai "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" (Tjandra, 2008:95). Gie (2009:188) menyatakan bahwa, "Tata ruang yang baik akan bermanfaat bagi organisasi yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan".

Gie dalam bukunya *Administrasi Perkantoran Modern*, mengemukakan bahwa tujuan tata ruang kantor adalah :

1. Pekerjaan dikantor itu dalam proses pelaksanaannya dapat menempuh jarak yang sependek mungkin.
2. Rangkaian aktivitas tata usaha dapat mengalir selancar mungkin.
3. Segenap ruang dipergunakan secara efisien untuk keperluan pekerjaan.

4. Kesehatan dan kepuasan bekerja para pegawai dapat terpelihara.
5. Pengawasan terhadap pekerjaan dapat berlangsung secara memuaskan.
6. Pihak luar yang mengunjungi kantor yang bersangkutan mendapat kesan yang baik tentang organisasi itu.
7. Susunan tempat kerja dapat dipergunakan untuk berbagai pekerjaan dan mudah diubah sewaktu-waktu diperlukan. (Gie, 2009:188).

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, tujuannya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga sebanyak 133 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel *propotional random sampling* karena dalam penelitian ini semua subjek dalam populasi dianggap sama. Jumlah sampel yang mewakili populasi secara keseluruhan menggunakan rumus Slovin, pemakaian rumus tersebut mempunyai asumsi bahwa populasi berdistribusi normal. Sampel diambil dari total populasi yang berjumlah 133 pegawai dan diambil sampel sebanyak 100 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan angket. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data mengenai jumlah dan nama beserta jabatan pegawai di Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa sejumlah pernyataan tertulis yang disediakan dengan alternatif

jawaban dan skala sikap yang digunakan adalah skala Likert. Bentuk angket yang digunakan adalah bentuk semi terbuka dengan 4 (empat) alternatif jawaban, dimana responden diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban sesuai dengan persepsi masing-masing dan responden diberikan kesempatan untuk memberikan alasan.

Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya instrumen tersebut digunakan dalam pengambilan data penelitian. Suatu soal dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang akan diukur. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Hasil perhitungan menunjukkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,835, variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,765. Variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,807 dan variabel tata ruang kantor (X3) sebesar 0,845. Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Analisis deskriptif persentase bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing indikator dalam setiap variabel agar lebih mudah dipahami. Analisis deskriptif persentase dalam

penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Tata Ruang Kantor (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. Hasil distribusi analisis deskriptif persentase variabel disiplin kerja diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1** Deskriptif Persentase Variabel Disiplin Kerja

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
>3,25 s/d 4	Sangat Baik	1	1%	2,55
>2,50 s/d 3,25	Baik	50	50%	
>1,75 s/d 2,50	Kurang Baik	49	49%	
1 s/d 1,75	Tidak Baik	0	0%	
Jumlah		100	100%	Baik

Tabel 1 menunjukkan rata-rata deskriptif persentase dari variabel disiplin kerja pada kriteria baik yaitu sebesar 2,55. Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga berpendapat disiplin dalam hal ketepatan pegawai pada jam kerja, tanggung jawab, dan taat terhadap peraturan sudah dapat terlaksana dengan baik. Secara lebih rinci, variabel disiplin kerja dibagi dalam 3 indikator yaitu ketepatan pegawai dalam jam kerja, tanggung jawab, dan taat terhadap peraturan.

Hasil analisis deskriptif ketepatan pegawai dalam jam kerja di Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga pada kriteria baik, karena pegawai tidak melakukan aktifitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, selalu datang dan pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa masih banyak pegawai masuk dalam kategori kurang baik sehingga indikator ketepatan pegawai dalam jam kerja

harus lebih ditingkatkan lagi untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Hasil analisis deskriptif tanggung jawab di Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga pada kriteria baik, karena sebagian besar pegawai dapat mempertanggungjawabkan tugas yang dikerjakan dan pegawai dapat merawat fasilitas pemerintah dengan baik. Hasil analisis deskriptif taat terhadap peraturan di Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga pada kriteria baik, karena sebagian dari pegawai dapat mematuhi tata tertib yang berlaku di instansi, misalnya seperti berpakaian sesuai dengan aturan yang ditentukan. Taat terhadap peraturan tetap harus ditingkatkan lagi karena masih terdapat banyak pegawai yang kurang mematuhi taat tertib yang berlaku.

Hasil distribusi analisis deskriptif persentase variabel motivasi kerjadiperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2** Deskriptif Persentase Variabel Motivasi Kerja

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
>3,25 s/d 4	Sangat Baik	0	0%	2,5
>2,50 s/d 3,25	Baik	45	45%	
>1,75 s/d 2,50	Kurang Baik	55	55%	
1 s/d 1,75	Tidak Baik	0	0%	
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>	<b>Kurang Baik</b>

Tabel 2 menunjukkan rata-rata deskriptif persentase dari variabel motivasi kerja pada kriteria kurang baik yaitu sebesar 2,5. Hal tersebut ditunjukkan oleh sebesar 55% pegawai merasa tidak memiliki motivasi dalam bekerja karena kebutuhan fisiologis seperti jam istirahat dan kebutuhan penghargaan seperti pujian dari atasan belum terpenuhi. Secara lebih rinci, variabel motivasi kerja dibagi dalam 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil analisis deskriptif kebutuhan fisiologis pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga pada kriteria kurang baik, karena pegawai merasa jam istirahat yang diberikan kurang mencukupi kebutuhan dan fasilitas yang tersedia dirasa masih kurang menunjang untuk melakukan pekerjaan. Pemberian jam istirahat yang kurang akan mengakibatkan pegawai terlambat masuk ke kantor setelah jam istirahat. Hasil analisis deskriptif kebutuhan keamanan pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga pada kriteria baik, karena responden berpendapat bahwa mereka memperoleh sistem keamanan yang baik pada saat bekerja sehingga merasa aman dengan barang pribadi yang di bawa ke kantor. Kondisi gedung kantor tidak mengalami kerusakan sehingga menimbulkan rasa nyaman dalam

bekerja. Rasa nyaman dalam bekerja juga tercermin dari tidak adanya konflik antara pegawai satu dengan yang lainnya. Hasil analisis deskriptif kebutuhan sosial pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga pada kriteria baik, karena pegawai merasa kebutuhan sosialnya sudah terpenuhi, pegawai Kelurahan menyatakan bahwa pada saat membutuhkan bantuan rekan kerja yang lain bersedia membantu dan tercipta hubungan kekeluargaan yang baik antar pegawai. Hasil analisis deskriptif kebutuhan penghargaan pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga pada kriteria kurang baik, karena pegawai tidak mendapatkan bonus atau uang tips atas hasil kerja yang dapat diselesaikan secara maksimal dan baik, pimpinan jarang memberikan pujian kepada bawahannya. Pemberian pujian akan menimbulkan semangat kerja pada diri pegawai sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Hasil analisis deskriptif kebutuhan aktualisasi pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga pada kriteria baik, pegawai mempunyai peluang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan pegawai merasa bangga jika diberi tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar.

Hasil distribusi analisis deskriptif persentase variabel tata ruang kantordiperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3** Deskriptif Persentase Variabel Tata Ruang Kantor

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata
		Frekuensi	Persentase	
>3,25 s/d 4	Sangat Baik	0	0%	2,41
>2,50 s/d 3,25	Baik	44	44%	
>1,75 s/d 2,50	Kurang Baik	55	55%	
1 s/d 1,75	Tidak Baik	1	1%	
Jumlah		100	100%	Kurang Baik

Tabel 3 menunjukkan rata-rata deskriptif persentase dari variabel tata ruang kantor pada kriteria kurang baik yaitu sebesar 2,41. Hal tersebut ditunjukkan oleh sebesar 55% pegawai merasa bahwa perancangan tata ruang masih belum maksimal, penyusunan perabot atau peralatan kerja yang berantakan dan persyaratan lingkungan fisik masih kurang baik. Secara lebih rinci, variabel tata ruang kantor dibagi dalam 3 indikator yaitu perancangan tata ruang, penyusunan perabot, dan persyaratan lingkungan fisik.

Hasil analisis deskriptif perancangan tata ruang di Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga pada kriteria kurang baik, kondisi kebanyakan tata ruang di kantor Kelurahan sempit sehingga posisi tempat kerja tidak bisa diubah-ubah, kondisi tempat kerja yang monoton akan memberikan rasa kurang nyaman dan jenuh pada saat bekerja. Hasil analisis deskriptif penyusunan perabot di Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga pada kriteria kurang baik, hampir disetiap kantor kelurahan penataan perlengkapan kerjanya masih kurang rapi misalnya saja seperti dokumen-dokumen kantor yang berserakan dimeja, peralatan yang sudah selesai digunakan juga jarang diletakan kembali pada tempatnya. Hasil analisis deskriptif persyaratan lingkungan fisik di Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga pada kriteria kurang baik, jendela atau ventilasi udara tidak difungsikan dengan baik atau tidak dibuka sehingga udara di kantor Kelurahan cukup panas. Terjadi kebisingan yang ditimbulkan dari luar ruangan karena letak kantor Kelurahan dekat dengan jalan raya,

sekolah, dan pabrik. Tidak adanya petugas kebersihan sehingga kebersihan kantor kurang terjaga.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas dengan bantuan program *SPSS for Windows 16*. Hasil output uji multikolinearitas diperoleh dari nilai VIF untuk variabel disiplin kerja sebesar 1.412; motivasi kerja sebesar 1.376 dan tata ruang kantor sebesar 1.497 sangat jauh dari 10. Nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0.708; motivasi kerja sebesar 0.727 dan tata ruang kantor sebesar 0.668, semua nilai *tolerance* berada di atas 0.10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji one sample kolmogorov-smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 dan dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5%. Nilai uji normalitas diperoleh nilai K-S sebesar 0,981 dengan probabilitas signifikan 0.291, memiliki tingkat signifikansi di atas 0.05 hal ini berarti  $H_0$  diterima atau dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Uji normalitas juga dapat dilihat pada grafik Normal P-P Plot, apabila titik mendekati atau membentuk satu garis diagonal dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Hasil output menunjukkan semua variabel independen memiliki nilai  $\text{sig} \geq 0.05$  yaitu disiplin kerja sebesar 0,491; motivasi kerja sebesar 0,474; dan tata ruang kantor sebesar 0,740, jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Uji

heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y.

Untuk mengetahui linearitas dapat dilakukan dengan bantuan program *SPSS for windows release 16* dengan mengamati *test for linearity* dengan taraf signifikan kurang dari 0,05. Hasil uji linearitas antara variabel kinerja dengan disiplin kerja, kinerja dengan motivasi kerja, dan kinerja dengan tata ruang kantor dengan nilai *linearity* sebesar 0,000 sehingga variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor dengan kinerja mempunyai hubungan yang linear.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga secara simultan, untuk menguji apakah secara parsial variabel-variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan dan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi baik secara parsial maupun simultan. Hasil perhitungan yang diperoleh dengan bantuan program *SPSS for Windows release 16* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4** Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.281	1.913		.147	.883
	Disiplin Kerja	.357	.070	.387	5.109	.000
	Motivasi Kerja	.252	.055	.341	4.561	.000
	Tata Ruang Kantor	.222	.071	.243	3.117	.002

Dependent Variable : Kinerja

Pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = 0,281 + 0,357X_1 + 0,252X_2 + 0,222X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 0,281

Konstanta sebesar 0,281 dengan koefisien disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan tata ruang kantor ( $X_3$ ) bernilai konstan atau tetap, maka diperoleh nilai kinerja sebesar 0,281 satuan.

2. Koefisien disiplin kerja ( $X_1$ ) = 0,357

Artinya jika disiplin kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 poin dan sementara motivasi kerja ( $X_2$ ), dan tata ruang kantor ( $X_3$ ) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,357.

3. Koefisien motivasi kerja ( $X_2$ ) = 0,252

Artinya jika motivasi kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 poin dan sementara disiplin kerja ( $X_1$ ), dan tata ruang kantor ( $X_3$ ) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,252.

4. Koefisien tata ruang kantor ( $X_3$ ) = 0,222

Artinya jika tata ruang kantor ( $X_3$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 poin dan

sementara disiplin kerja ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,222.

Uji  $F$  bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji ANOVA atau  $F$  test sebesar 49.993 dengan nilai probabilitas signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga” diterima.

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. Pengujian parsial ini menggunakan uji  $t$  dengan kaidah  $H_a$  diterima jika nilai  $\text{sig} < 0,05$ . Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik  $t$ ) adalah sebagai berikut:

a. Disiplin kerja dengan kinerja

Hasil uji  $t$  untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{\text{hitung}} = 5,109$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa nilai  $t$  yang diperoleh tersebut signifikan. Hasil tersebut menunjukkan “ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga” diterima.

b. Motivasi kerja dengan kinerja

Hasil uji  $t$  untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{\text{hitung}} = 4,561$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa nilai  $t$  yang diperoleh tersebut signifikan. Hasil tersebut menunjukkan “ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga” diterima.

c. Tata ruang kantor dengan kinerja

Hasil uji  $t$  untuk variabel tata ruang kantor ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{\text{hitung}} = 3,117$  dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa nilai  $t$  yang diperoleh tersebut signifikan. Hasil tersebut menunjukkan “ada pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga” diterima.

Hasil analisis koefisien determinasi parsial menunjukkan besarnya pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor terhadap kinerja secara simultan dapat diketahui dari *Adjusted R Square*, berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,598 dan sisanya ( $100\% - 59,8\% = 40,2\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain di luar model regresi dalam penelitian ini. Hasil analisis besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga diperoleh nilai parsial sebesar 0,462 kemudian dikuadratkan ( $r^2$ ), yaitu  $0,462^2 = 0,2134 = 21,34\%$  sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga sebesar 21,34%.

Hasil analisis besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga diperoleh nilai parsial sebesar 0,442 kemudian dikuadratkan ( $r^2$ ), yaitu  $0,442^2 = 0,1953 = 19,53\%$  sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga sebesar 19,53%. Hasil analisis besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga diperoleh nilai parsial sebesar 0,303 kemudian dikuadratkan ( $r^2$ ), yaitu  $0,303^2 = 0,0918 = 9,18\%$  sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga sebesar 9,18%.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS *for windows release 16* ditemukan persamaan analisis regresi berganda dengan hasil  $Y = 0,281 + 0,357X_1 + 0,252X_2 + 0,222X_3$ . Persamaan tersebut, baik disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga.

Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan variabel disiplin kerja yang diukur dengan 3 indikator yaitu ketepatan pegawai dalam jam kerja, tanggung jawab, dan taat terhadap peraturan dalam kategori baik yaitu sebesar 50% dengan rata-rata skor sebesar 2,55. Variabel motivasi pegawai yang diukur dengan 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dalam kategori kurang baik yaitu sebesar 55% dengan rata-rata skor sebesar 2,5. Variabel tata ruang kantor yang diukur dengan 3 indikator yaitu perancangan tata ruang, penyusunan perabot, dan persyaratan lingkungan fisik dalam kategori kurang baik yaitu sebesar 55% dengan rata-rata skor sebesar 2,41.

Besarnya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga secara simultan dapat diketahui dari nilai  $R^2$  yakni pada *Adjusted R Square* sebesar 0,598. Besar pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga secara simultan, disimpulkan sebesar 59,8% dan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Persamaan regresi menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif yaitu sebesar 0,357 dan dalam kategori baik. Pelaksanaan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Hal tersebut didukung oleh Sinambela (2012:237) yang

menyatakan bahwa “semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut”. Penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja pegawai sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga, kabupaten Purbalingga terutama dalam melayani masyarakat.

Persamaan regresi menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif yaitu sebesar 0,252 dan dalam kategori kurang baik. Motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang maksimal dari pegawai karena motivasi kerja menjadi suatu kekuatan pendorong untuk bekerja dan memperoleh hasil kinerja yang efektif dan efisien. Adanya motivasi yang tinggi, maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik, sedangkan sebaliknya apabila motivasi kerja yang kurang maka kinerja pegawai desa akan mendapatkan hasil yang kurang maksimal. Hal tersebut senada dengan pendapat Wirawan (2009:7) yang menyatakan bahwa:

Faktor internal pegawai ada dua yaitu faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya makin rendah faktor-faktor tersebut, makin rendah pula kerjanya.

Persamaan regresi menunjukkan variabel tata ruang kantor berpengaruh positif yaitu sebesar 0,222 dan dalam kategori kurang baik. Kondisi tata ruang kantor yang baik akan menunjang terbentuknya kinerja pegawai yang maksimal. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Gie (2009:188) yang menyatakan bahwa “tata ruang perkantoran yang baik akan bermanfaat bagi organisasi yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan”. Senada dengan pendapat Porras dan Robertson dalam Sukoco (2007:189) mengemukakan bahwa “sebuah layout kantor akan mempengaruhi kedinamisan suatu tempat kerja. Oleh karena itu, pemilihan layout harus menjadi salah satu agenda dari

pihak manajemen karena akan mempengaruhi produktivitas sebuah organisasi”.

Besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga yaitu sebesar  $0,2134 = 21,34\%$ . Besar sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja

pegawai (Y) di Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga yaitu sebesar  $0,1953 = 19,53\%$ . Besar sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel tata ruang kantor ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga yaitu sebesar  $0,0918 = 9,18\%$ .

## SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa kondisi disiplin kerja di kantor Kelurahan dalam kategori baik dengan skor rata-rata 25,59. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa kondisi motivasi kerja di kantor Kelurahan dalam kategori kurang baik dengan skor rata-rata 32,5. Hasil analisis deskriptif variabel tata ruang kantor menunjukkan bahwa kondisi tata ruang kantor di kantor Kelurahan dalam kategori kurang baik dengan skor rata-rata 26,56. Ada pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. Adanya pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. Adanya pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. Adanya pengaruh secara parsial antara tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten. Besarnya pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga yaitu 59,8% yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu: 1) Untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, pihak Kelurahan perlu

menyediakan fasilitas kerja yang lengkap sesuai dengan kebutuhan dan dalam kondisi yang baik. Jam istirahat yang hanya sebentar mengakibatkan keterlambatan setelah jam istirahat, oleh karena itu pimpinan perlu memberikan sanksi kepada pegawai untuk meminimalisir keterlambatan. 2) Untuk memenuhi kebutuhan penghargaan, Kepala Kelurahan dihimbau untuk memberikan pujian kepada pegawai yang berkinerja baik sehingga dengan adanya pujian dapat memberikan semangat yang akan berakibat pada meningkatnya kinerja pegawai. 3) Pihak Kelurahan dihimbau untuk menentukan periode penataan tata ruang kantor agar tidak terjadi kejenuhan pada saat bekerja dan mengefektifkan luas ruangan dengan perabot atau mesin yang sesuai karena penataan ruang yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi para pegawai dalam bekerja. 4) Setiap pegawai diharapkan mempunyai inisiatif untuk merapikan dokumen-dokumen di atas meja agar terlihat rapi dan mudah untuk menemukan kembali. Pegawai yang sudah selesai menggunakan peralatan kantor dihimbau untuk menempatkan kembali pada tempatnya agar terlihat rapi dan menghindari adanya kehilangan peralatan kerja. 5) Pihak Kelurahan yang tidak memiliki petugas kebersihan dihimbau untuk memperhatikan lingkungan fisik di dalam kantor, seperti mengoptimalkan penggunaan jendela sebagai ventilasi udara dengan membukanya pada waktu efektif kerja sehingga ruangan tidak terlalu panas dan menjaga kebersihan ruang kerja. Bagi Kelurahan yang memiliki petugas kebersihan, Kepala Kelurahan diharapkan dapat memberi pengawasan dan pengarahan kepada

petugas kebersihan untuk memperhatikan lingkungan fisik di dalam kantor.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Gie, The Liang. 2009. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, Donni Juni dan Agus Garnida. 2013. Manajemen Perkantoran Efektif, Efisiensi, dan Profesional. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. Manajemen administrasi perkantoran Modern. Jakarta: Erlangga.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Supratikno, Hendrawan dkk. 2006. Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tjandra, Sheddy Nagara dkk. 2008. Kesekretarisan Jilid 1. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.