



Pengaruh Tata Ruang (*Layout*) Dan Komunikasi Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar

Arwanda Tulus Kurniyanto¹, Tri Murwaningsih²

^{1,2} Universitas Sebelas Maret, Indonesia

Email: arwandatulus28@student.uns.ac.id murwaningsih_tri@staff.uns.ac.id

Abstract. This research aims to: (1) determine the influence of office layout on employee work morale at the Tasikmadu District Office, Karanganyar Regency (2) determine the influence of communication on employee work morale at the Tasikmadu District Office, Karanganyar Regency (3) determine the influence of office layout and communication overall, together on the work spirit of employees at the Tasikmadu District Office, Karanganyar Regency. This research uses quantitative methods, the population in this research is all employees at the Tasikmadu District Office, Karanganyar Regency. The sampling technique was 37 at the Jaten District Office, Karanganyar Regency using saturated samples. The data collection technique uses a questionnaire technique. Data analysis techniques use the classic assumption test, t test, f test, multiple regression analysis. The results of this research are (1) there is an influence of office layout (layout) on the work spirit of employees at the Tasikmadu District Office, Karanganyar Regency. The t test shows that t_{count} is 3.429 > t_{table} 2.028, and the significance level is $0.002 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_1 is accepted. (2) there is an influence of communication on the work spirit of employees at the Tasikmadu District Office, Karanganyar Regency. The t test shows that t_{count} is 3.928 > t_{table} 2.028, there is a significance level of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_2 is accepted. (3) there is an influence of office layout (layout) and communication on the work spirit of employees at the Tasikmadu District Office, Karanganyar Regency. The results of the F Test data processing show that F_{count} 37.178 > F_{table} 3.260, and the significance level is $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_3 is accepted.

Keywords: Office Spatial Planning, Communication, Work Spirit

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar (2) mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar (3) mengetahui pengaruh tata ruang kantor dan komunikasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. Teknik pengambilan sampel berjumlah 37 di Kantor Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji t, uji f, analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh tata ruang kantor (*layout*) terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. Uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} 3,429 > t_{tabel} 2,028, dan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. (2) terdapat pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. Uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} 3,928 > t_{tabel} 2,028, ada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. (3) terdapat pengaruh tata ruang kantor (*layout*) dan komunikasi terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. Hasil olah data Uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} 37,178 > F_{tabel} 3,260, dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterimasem

Kata Kunci : Tata Ruang Kantor, Komunikasi, Semangat Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi indikator esensial bagi setiap instansi, kualitas SDM sangat mempengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah memahami dan mengoptimalkan potensi SDM. Potensi SDM adalah istilah yang mengarah pada kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan milik seseorang dalam suatu organisasi. Kemajuan informasi dan teknologi yang semakin canggih menuntut suatu organisasi untuk memiliki SDM yang berkualitas dalam bekerja dengan baik dan bisa mewujudkan tujuan organisasi

SDM bukan hanya sekedar aset bagi perusahaan, tetapi juga diharapkan dapat berperan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Semangat kerja dari setiap pegawainya merupakan contoh faktor yang memengaruhi produktivitas sebuah perusahaan. Menurut Purwaningrum, dkk (2014) semangat kerja mencerminkan determinasi dan komitmen dari setiap personal atau grup untuk berkolaborasi dengan penuh dedikasi, keteraturan dan akuntabilitas dalam mencapai sasaran yang telah diamanatkan oleh organisasi. Semangat kerja dari setiap individu pegawai sangat memengaruhi semangat kerja kelompok dan nantinya akan memengaruhi pencapaian perusahaan. Maka dari itu, setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan semangat kerja setiap pegawainya agar hasil yang dikerjakan oleh setiap pegawai sesuai dengan sasaran yang sudah diputuskan. Secara formal, semangat kerja pegawai bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, bukan hanya dari faktor internal individu saja, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal, contohnya yaitu tata ruang kantor. Tata ruang kantor, seperti yang dikemukakan oleh Prabudi (2014), merujuk pada wadah atau lingkungan tempat kerja yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan ruang dan penggunaannya. Hal ini mencakup susunan dan penempatan peralatan serta lokasi tempat kerja yang dirancang sedemikian rupa sehingga memberikan kenyamanan dan efisiensi bagi para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan urusan perkantoran.

Semangat kerja termasuk hal yang penting karena memengaruhi kondisi individu pegawai dalam bekerja dengan giat serta bertanggungjawab untuk mencapai sasaran-sasaran yang sudah diputuskan oleh perusahaan. Namun demikian masih banyak pegawai di berbagai instansi yang semangat kerjanya masih rendah. Salah satunya di Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. Kantor kecamatan merupakan salah satu entitas krusial dalam pelaksanaan tata pemerintahan dan layanan kepada publik di tingkat kecamatan, dimana terdapat indikasi bahwa semangat kerja pegawainya masih belum maksimal. Semangat kerja bisa menurun karena tata ruang yang tidak memadai dan komunikasi yang kurang efektif di lingkungan kerja.

Tata ruang yang buruk, seperti ruang yang sempit, berantakan, atau tidak memadai dalam menyediakan fasilitas kerja, dapat mengganggu kenyamanan dan efisiensi kerja pegawai. Selain itu, komunikasi yang tidak lancar atau terputus dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam instruksi, perencanaan yang buruk, dan kurangnya kolaborasi antar tim, yang semuanya dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai.

Penataan ruang kantor yang optimal akan menciptakan kenyamanan sehingga para karyawan akan memiliki antusiasme kerja yang tinggi dalam menuntaskan tugas-tugas mereka. Penataan ruang kantor yang baik dapat meminimalisir tingkat kelelahan dan waktu yang terbuang karena terlalu sering berjalan yang sebetulnya perlu dihindari, pengaturan ruang kantor yang nyaman dan ergonomis sesuai dengan proses kerja dapat membantu pencapaian tata ruang kantor tersebut karena aktivitas pekerjaan berjalan dengan lancar, ruang gerak leluasa, mengurangi masalah kesehatan terkait pekerjaan, dan meningkatkan semangat kerja. Menurut hasil penelitian Elfrina dan Ranu (2015) menunjukkan bahwa Semakin optimal penataan ruang kerja, semakin meningkatkan motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya. Sedangkan menurut hasil penelitian Herry Sawiji (2018) mengemukakan bahwa tata ruang kantor tidak memiliki dampak yang signifikan pada semangat kerja pegawai. Meskipun faktor-faktor seperti penataan ruang fisik, fasilitas kantor, dan kenyamanan lingkungan kerja dianggap penting dalam memengaruhi semangat kerja, penelitian ini menemukan bahwa faktor-faktor lain seperti kebijakan perusahaan, budaya organisasi, dan kualitas hubungan interpersonal lebih dominan dalam menentukan semangat kerja pegawai.

Ada faktor lain yang memengaruhi semangat kerja pegawai yaitu komunikasi kantor. (Elva Elvina, dkk, 2022). Komunikasi kantor adalah proses pertukaran informasi yang berupa interaksi, interuksi atau perintah mengenai tugas tertentu, proses pertukaran informasi tersebut dapat dilakukan antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pimpinan atau sebaliknya baik langsung atau tidak langsung di dalam lingkungan kantor maupun diluar kantor. (Elva Elvina, dkk, 2022). Komunikasi memiliki peran penting dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, karena komunikasi memungkinkan adanya pertukaran informasi, perintah, koordinasi dan lain lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi yang baik akan menumbuhkan rasa saling memahami dan nyaman saat bekerja. Dampak (Elva Elvina, dkk, 2022). Pegawai yang mempunyai komunikasi kerja yang bagus dengan rekan-rekannya memungkinkan dirinya untuk lebih mudah menuntaskan tugas ketika menghadapi pekerjaan tertentu yang perlu adanya bantuan dan kerjasama dengan pegawai lain. Begitu juga dengan sebaliknya, apabila kurangnya komunikasi kerja dengan sesama karyawan ataupun atasan kerja menyebabkan dirinya kesulitan untuk menuntaskan

tugas di dalam instansi dikarenakan hakikatnya manusia masih saling membutuhkan. Hasil penelitian dari Buulolo, dkk (2021) menunjukkan bahwa komunikasi kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Sedangkan menurut Siti Chamidah (2020) menyatakan bahwa komunikasi di kantor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Meskipun komunikasi yang efektif di lingkungan kerja dianggap penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, namun dalam konteks tertentu, faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan fisik kerja, atau kebijakan perusahaan dapat lebih dominan dalam memengaruhi semangat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar, beberapa pegawai menyampaikan bahwa kondisi lingkungan kerja masih belum memadai untuk menciptakan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Mereka mengungkapkan bahwa penataan perabot kantor belum optimal dan hal-hal lainnya yang membuat lingkungan kerja kurang teratur. Kondisi tersebut dianggap dapat mengurangi semangat kerja pegawai, bahkan menyebabkan penurunan produktivitas. Selain itu, pegawai juga mengungkapkan persepsi bahwa hubungan antar rekan kerja tidak harmonis dan kurang mendukung proses penyelesaian pekerjaan.

Penyebab rendahnya semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar dipengaruhi karena tata ruang kantor dan komunikasi kantor yang kurang bagus, di kantor tersebut ditemukan kebutuhan akan perbaikan dalam tata ruang yang meliputi penataan almari arsip, meja, kursi. Selain itu, suasana dalam ruangan kerja juga perlu diperbaiki, terutama dalam hal pengaturan suhu udara. Meskipun kantor dilengkapi dengan fasilitas kipas angin, namun jumlahnya dianggap masih kurang sehingga menyebabkan rasa panas saat pegawai bekerja. Selain itu, kondisi kipas angin yang tidak terawat dengan baik juga menjadi masalah, mengakibatkan angin yang dihasilkan menjadi kurang efektif. Hal tersebut didukung dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang mengatakan bahwa :

Kantor Kecamatan ini sebenarnya sebelumnya sudah dilakukan pembaruan, jadi untuk tiap ruangan disini sudah lebih baik daripada yang sebelumnya. Kalau bicara masalah tata ruang kantor, khususnya diruangan ini (bagian umum dan kepegawaian) memang terlihat sedikit berantakan dan sempit, karena memang ini juga lagi banyak pekerjaan jadi banyak dokumen-dokumen milik pegawai yang menumpuk, di ruang lain juga ada meja yang sebenarnya tidak ditempati pegawai, tapi dipakai untuk tempat menumpuk dokumen. Kipas angin juga

sebenarnya jumlahnya kurang, terkadang pegawai disini membawa kipas sendiri yang dipasang di meja untuk mengurangi rasa panas di dalam ruangan.

Berdasarkan keterangan diatas dapat dipahami bahwa Kantor Kecamatan memiliki peran penting dalam pelayanan masyarakat dan administrasi. Evaluasi kondisi ruang kerja, termasuk tata ruang dan fasilitas, sangatlah penting, meskipun sudah ada pembaruan sebelumnya, masih terdapat beberapa masalah yang perlu diperhatikan, terutama terkait tata ruang dan fasilitas di ruangan umum dan kepegawaian. Salah satu permasalahan utama adalah tata ruang yang berantakan dan sempit di bagian kepegawaian, disebabkan oleh banyaknya dokumen dan penempatan lemari arsip yang tidak efisien. Selain itu, kurangnya fasilitas pendingin udara seperti kipas angin juga menjadi masalah, sehingga beberapa pegawai bahkan membawa kipas pribadi. Oleh sebab itu, perlu diadakan pembahasan lebih mendalam untuk perbaikan tata ruang dan peningkatan fasilitas di kantor kecamatan guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien bagi pegawai.

Menurut Elva Elviana (2022) dalam konteks komunikasi di lingkungan kantor, masih terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam memahami informasi yang disampaikan dan cenderung bersikap pasif dalam berkomunikasi atau bertanya kepada rekan kerja saat menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugasnya. Terutama, pegawai baru seringkali merasa enggan atau tidak percaya diri untuk berinteraksi dengan pegawai senior, yang kadang-kadang menghasilkan ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas dan koordinasi dengan rekan kerja. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas karena kurangnya komunikasi dan koordinasi, sehingga beberapa pegawai mungkin cenderung untuk menyelesaikan tugas secara individu atau mengandalkan pegawai lain yang dianggap lebih berpengalaman. Tindakan tersebut dapat memicu konflik personal yang berdampak negatif pada komunikasi di organisasi secara keseluruhan. (Elva Elviana, 2022).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elvina (2022) bahwa tata ruang kantor dan komunikasi yang tidak kurang baik dapat menghambat pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dalam hal ini tata ruang kantor (*layout*) dan komunikasi menjadi hal yang penting dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai ketika melaksanakan pekerjaan kantor. Berdasarkan pernyataan pada latar belakang di atas dan permasalahan di lapangan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Tata Ruang (*Layout*) dan Komunikasi Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar”**.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi terdiri dari 40 pegawai Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar, yang masing-masing memiliki jabatan dan golongan yang berbeda. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini yaitu dengan sampling jenuh (sensus). Berdasarkan pengertian diatas, karena jumlah populasi dari Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar relatif sedikit, maka dilakukan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh atau sampel sensus. Dalam penelitian ini terdapat 39 orang sebagai jumlah populasi dari Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. Peneliti akan mengambil sampel sebanyak 100 % dari jumlah populasi yang ada. Dalam penelitian ini uji coba instrument penelitian yang berupa angket akan dilaksanakan di Kantor Kecamatan Jaten sebanyak 37 orang. Teknik analisa data mencakup uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi berganda, serta koefisien determinasi (R²).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengeksplorasi kemungkinan hubungan yang ada di antara variable independen dalam model regresi berganda. Sebuah model regresi yang optimal harusnya tidak menunjukkan hubungan yang signifikan antar variable independen. Analisis hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini terdokumentasikan dalam tabel di bawah ini

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Tata Ruang Kantor	.596	1.678
Komunikasi	.596	1.678

Sumber :Data diolah oleh peneliti(2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang sudah dilaksanakan menghasilkan nilai tolerance variabel tata ruang kantor dan komunikasi masing-masing sebesar 0,596 dan 0,596 serta VIF sebesar 1,678 dan 1,678. Hasil ini memperlihatkan tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih

besar dari 10,00. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas model regresi

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan dalam menguji apa terdapat keditaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Penelitian ini menggunakan uji Glejser, sehingga bila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas, bila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	18.254	4.485		4.070	.000
Tata Ruang Kantor	-.091	.069	-.244	-1.313	.198
Komunikasi	-.252	.150	-.314	-1.686	.101

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang sudah dilaksanakan diketahui bahwa nilai signifikansi variabel tata ruang kantor dan komunikasi masing-masing sebesar 0,198 dan 0,101. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk model regresi pengaruh tata ruang kantor dan komunikasi terhadap semangat kerja tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan dalam mengetahui apa data yang akan di analisis normal ataupun tidak. Jika sebaran datanya normal atau mendekati, berarti model regresi sudah baik. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi $> 0,05$

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,28585661
Most Extreme Differences	Absolute	0,088
	Positive	0,088
	Negative	-0,059

Test Statistic			0,088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,624
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,612
		Upper Bound	0,636

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.7 dapat diketahui hasil dari nilai signifikansi sebesar 0,200 sehingga $>0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

1. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS 27, Langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. Uji t-Parsial

Uji-t dilakukan untuk mengetahui hasil dari pengaruh masing-masing variabel bebas. Analisis dilakukan dengan memperhatikan t_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} . Uji-t ini dihitung menggunakan SPSS Versi 27 dan diketahui t_{tabel} untuk penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dan $df=36$ ($df=n-k-1$ jadi $df=39-3$), didapatkan t_{tabel} sebesar 1,687. Hipotesisnya adalah :

H₀ = tidak terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan tasikmadu kabupaten Karanganyar

H₁ = terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan tasikmadu kabupaten Karanganyar

H₀ = tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan tasikmadu kabupaten Karanganyar

H₂ = terdapat pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan tasikmadu kabupaten Karanganyar

Hasil pengujian uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.101	.920

Tata Ruang Kantor	3.429	.002
Komunikasi	3.928	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

1) Pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui uji hipotesis untuk variabel tata ruang kantor memperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,429 dan t_{tabel} 2,028. Dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,002, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai

2) Pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui uji hipotesis untuk variabel komunikasi memperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,928 dan t_{tabel} 2,028. Hal ini dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima yaitu terdapat pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji variable bebas secara bersama-sama terhadap variable terikat. Uji ini dilakukan untuk memperoleh perbandingan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan ketentuan :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen

Hipotesis :

H_0 = tidak terdapat pengaruh tata ruang kantor dan komunikasi terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan tasikmadu kabupaten karanganyar

H_a = terdapat pengaruh tata ruang kantor dan komunikasi terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan tasikmadu kabupaten karanganyar

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	37.178	.000 ^b
	Error		

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Tata Ruang Kantor

Sumber :Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan uji F pada tabel diatas didapat nilai F sebesar 37,178 dengan kriteria penentuannya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima atau terdapat pengaruh. F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% untuk jumlah variabel bebas 2 dan banyak data 36 ($n-k-1 = 39-2-1$). Didapatkan F_{tabel} sebesar 3,260. Oleh karena $F_{hitung} (37,178) > F_{tabel} (3,260)$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi, dapat dikatakan dalam penelitian ini semangat kerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tata ruang kantor dan komunikasi

3) Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dari dua atau lebih variabel independen/variabel bebas (X) terhadap variable dependen/variable terikat (Y). Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tasikmadu
Kabupaten Karanganyar

a = Nilai Konstanta

b_1 = Koefisien regresi tata ruang kantor dengan komunikasi

X_1 = Tata Ruang Kantor

b_2 = Koefisien regresi komunikasi dengan semangat kerja pegawai kantor kecamatan tasikmadu kabupaten karanganyar

X_2 = Komunikasi

Dengan menggunakan bantuan SPSS versi 27 diperoleh perhitungan sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,911	9,013		0,101	0,92
Tata Ruang Kantor	0,477	0,139	0,423	3,429	0,002
Komunikasi	1,181	0,301	0,484	3,928	0

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas (X_1) = 0,477 , (X_2) = 1,181 dan konstanta sebesar 0,911 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$\hat{Y} = 0,911 + 0,477X_1 + 1,181X_2$$

Dimana :

Y = variabel dependen (semangat kerja pegawai)

X_1 = variabel independen (tata ruang kantor)

X_2 = variabel independen (komunikasi)

- Nilai a sebesar 0,911 artinya apabila tata ruang kantor dan komunikasi sebesar 0 (nol), maka semangat kerja pegawai akan berada pada angka 0,911
- Nilai b_1 sebesar 0,477 artinya setiap ada peningkatan tata ruang kantor sebesar 0,477 maka semangat kerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi variabel komunikasi bernilai tetap
- Nilai b_2 sebesar 1,181 artinya setiap ada peningkatan komunikasi sebesar 1,181 maka semangat kerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi variabel tata ruang kantor bernilai tetap

4) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mencari sebesar apa pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Nilai R^2 ditentukan dengan nilai *R square*. Hasil koefisien dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.656	3.376

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Tata Ruang Kantor

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Data hasil analisis data di atas diketahui besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,656 atau 65,6%. Artinya bahwa 65,6% Semangat kerja pegawai kantor kecamatan tasikmadu dipengaruhi oleh faktor Tata Ruang Kantor dan Komunikasi. Sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

4. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil uji hipotesis variabel X1 menghasilkan t_{hitung} sebesar 3,429 sedangkan t_{tabel} 1,687. Dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,002, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh tata ruang kantor adalah kemampuan menata ruangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kemudahan pegawai dalam bergerak. Hal tersebut menyebabkan pegawai akan merasa senang berada di dalam ruang perusahaan, dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan maksimal sehingga kinerja pegawai dapat diperoleh secara maksimal, dengan begitu bisa dikatakan kantor telah memiliki tata ruang kantor yang baik

Dari data hasil penelitian angket dengan 39 responden dapat diketahui bahwa item yang memiliki skor paling tinggi adalah nomor 16 dengan perolehan skor 138 yang tertulis pernyataan “Sinar matahari bisa masuk diruang kerja saya, sehingga membantu pencahayaan secara alami”. Pernyataan ini termasuk pernyataan positif dengan perolehan skor 1-4, dimana skor 1 untuk “Sangat tidak setuju” dan skor 4 untuk “Sangat setuju.

Hal tersebut mencerminkan bahwa pegawai kantor kecamatan tasikmadu sudah mendapatkan penerangan secara alami yang cukup dan memadai. Item dengan perolehan skor paling rendah adalah nomor 15 yaitu berisi pernyataan “Pendingin ruangan di ruang kerja saya kurang berfungsi dengan baik”. Hal tersebut menyatakan bahwa kualitas pendingin ruangan masih rendah sehingga mempengaruhi kenyamanan pegawai ketika bekerja

Hasil analisis tersebut sesuai dengan penelitian oleh I Gusti dan Putu (2013) bahwa tata ruang kantor berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bila tata ruang kantor mengalami peningkatan maka semangat kerja pegawai juga akan naik, selanjutnya bila tata ruang kantor mengalami penurunan maka semangat pegawai juga akan turun juga.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil uji hipotesis variabel komunikasi menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,928 dan t_{tabel} 1,687. Hal ini dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu hasilnya H_0 ditolak dan H_2 diterima yaitu terdapat pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai karena komunikasi merupakan kegiatan utama manusia sehari-hari, dimana setiap melakukan kegiatan khususnya di kantor memerlukan adanya komunikasi antar pegawai untuk menyampaikan informasi, maka apabila komunikasi di kantor berjalan dengan efektif akan meningkatkan semangat kerja

Dari data hasil penelitian angket dengan 39 responden bisa dilihat bahwa item yang memiliki skor paling tinggi yaitu nomor 7 dengan perolehan skor 138 yang isi pernyataannya “Saya merasa komunikasi tatap muka lebih efektif dalam pertukaran informasi dan pemahaman antar pegawai”. Pernyataan ini termasuk pernyataan positif dengan skor 1-4, dimana skor 1 untuk “Sangat tidak setuju” dan skor 4 untuk “Sangat setuju. Berdasarkan hal tersebut memperlihatkan bahwa pegawai kantor kecamatan tasikmadu lebih mudah menerima informasi antar pegawai dengan melakukan komunikasi tatap muka secara langsung

Item yang memperoleh skor paling rendah adalah nomor 2 yang isi pernyataannya “Saya sering mengalami kesulitan dalam memperoleh informasi yang saya butuhkan”. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antar pegawai kantor kecamatan tasikmadu masih kurang, sehingga perputaran informasi juga kurang

Berdasarkan pada hasil uji coba pada hipotesis kedua ini memperkuat teori yang dikembangkan dalam penelitian Sari (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja, yang mana semakin meningkat komunikasi yang dilakukan, maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian serupa yang dilakukan

Sugara (2020) yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

3. Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Komunikasi secara simultan terhadap Semangat Kerja

Tata Ruang Kantor dan Komunikasi secara bersamaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. Semakin meningkat dan baik tata ruang kantor serta komunikasi pada pegawai maka akan semakin tinggi tingkat semangat kerja

Berdasarkan hasil uji F, nilai probabilitas pada kolom Sig adalah 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$. Sedangkan nilai F_{hitung} menunjukkan nilai 37,178, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel} 3,260$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak yang berarti tata ruang kantor dan komunikasi secara bersma-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan tasikmadu kabupaten karanganyar Berdasarkan hasil data kuesioner dalam variabel semangat kerja, terdapat item pernyataan yang memiliki skor tertinggi yaitu nomor 3 dengan nilai 138 yang berbunyi “ saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya”. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan. Sebaliknya untuk nilai terendah berdasarkan pengumpulan data kuesioner dalam variabel semangat kerja terletak pada item nomor 7 dengan nilai 121 yang berbunyi “ Saya selalu berusaha mempercepat pekerjaan tanpa mengurangi kualitas”. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai rata-rata tidak percaya diri apabila mengerjakan pekerjaan atau tugas dengan waktu yang cepat namun kualitasnya juga bagus, dengan kata lain para pegawai lebih memilih menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu atau dengan waktu yang lebih lama agar kualitas pekerjaannya tidak berkurang

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan maka simpulan yang dapat dikemukakan adalah :

1. Terdapat pengaruh tata ruang kantor (*layout*) terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. Hasil olah data Uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,429 > t_{tabel} 2,028$, dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. Hasil olah data Uji t menunjukkan bahwa t_{hitung}

$3,928 > t_{tabel} 2,028$, dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima

SARAN

Berdasarkan simpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti antara lain :

1. Kepada Pimpinan Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar
 - a. Berdasarkan hasil angket tata ruang kantor menunjukkan nilai rendah pada “ Pendingin ruangan di ruang kerja saya kurang berfungsi dengan baik”. Dalam hal ini hendaknya pimpinan bisa memperhatikan ruangan-ruangan yang memiliki masalah di pendingin ruangan, pemimpin bisa menganggarkan dana perbaikan dan dapat mengkoordinir tukang kebun/ *office boy* untuk mengganti pendingin ruangan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing ruangan
 - b. Berdasarkan hasil angket komunikasi menunjukkan nilai rendah pada “ Saya sering mengalami kesulitan dalam memperoleh informasi yang saya butuhkan”. Diharapkan pimpinan bisa mengawasi komunikasi antar pegawai secara langsung, selain itu juga cepat tanggap dalam memberikan informasi maupun menerima keluhan pegawai, sehingga apabila ada pegawai yang merasa kesulitan dalam memperoleh informasi pimpinan bisa langsung membantu
2. Kepada Pegawai Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar
 - a. Berdasarkan hasil angket komunikasi menunjukkan nilai rendah pada “Saya sering mengalami kesulitan dalam memperoleh informasi yang saya butuhkan”. Dalam hal ini, pegawai harus bisa lebih aktif dalam mencari informasi khususnya informasi terkait pekerjaan maupun situasi yang ada di kantor, hal tersebut bisa dilakukan dengan cara memperbanyak komunikasi dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinan
 - b. Berdasarkan hasil angket semangat kerja menunjukkan nilai rendah pada “Saya selalu berusaha mempercepat pekerjaan tanpa mengurangi kualitas”. Dalam hal ini pegawai harus lebih percaya diri terhadap kemampuannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan lebih cepat tanpa mengurangi kualitasnya, karena disisi lain pegawai bisa mencapai target pekerjaan dengan tepat waktu sehingga tidak mempunyai beban atau tanggungan pekerjaan
3. Kepada Peneliti Lain

Peneliti lain yang ingin meneliti aspek serupa tentang tata ruang kantor, komunikasi dan semangat kerja diharapkan bisa mengembangkan penelitian ini lebih luas dengan

lebih banyak mengkaji sumber referensi agar penelitiannya lebih baik. Selain itu, diharapkan juga peneliti selanjutnya bisa menguji variabel lain yang bisa mempengaruhi semangat kerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan pemberian insentif

DAFTAR REFERENSI

- Buulolo, A., Fau, S. H., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas sosial kabupaten nias selatan. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 61-72.
- Elfrina, H. P., & Ranu, M. E. (2015). Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Karang Pilang Kota Surabaya.
- Prabudi, A., Tarigan, P., & Siregar, L. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Pratama Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 2(1). <https://doi.org/10.37403/sultanist.v2i1.24>
- Purwaningrum, E. L. (2014). Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja (Studi pada karyawan tetap PT. Aggionmultimex) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).