

**DAMPAK LINGKUNGAN KERJA, TATA RUANG, DAN FASILITAS  
KANTOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS  
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA  
TANJUNGPINANG**

Maria Kustianti Tia<sup>1</sup>, Roni Kurniawan<sup>2</sup>, Muhammad idris<sup>3\*</sup>  
mariakustianti@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji  
Jl. Politeknik Senggarang.

***Abstract***

*This study aims to explain the work environment, layout, and office facilities on employee performance. The population in the study were 30 employees at the Office of Population and Civil Registration Tanjungpinang City. Sampling with the saturated technique, the number of samples as many as 30 employees. This type of research is quantitative research. In the questionnaire, validity and reliability tests were carried out. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, including t test, F test and coefficient of determination. The results showed that partially the variables of the Work Environment (X1), Spatial Planning (X2), and Office Facilities (X3) had a significant effect on employee performance (Y). The results of the F test obtained that the calculated  $F_{value}$  is 21.622 with an  $F_{table}$  value of 2.975 identifying that the variables of the Work Environment, Spatial Planning, and Office Facilities simultaneously have a significant effect on the employee performance variable (Y). Based on the coefficient of determination test, about 13,8% of the Employee Performance variables are influenced by the variables of the Work Environment, Spatial Planning, and Office Facilities. The remaining 86,2% was influenced by other factors not described in this study.*

*Keywords: Work Environment, Spatial Planning and Office Facilities Against Employee Performance.*

## **1. Pendahuluan**

### **Latar Belakang Masalah**

Menurut Sembiring (2017) Sumber daya manusia adalah aset instansi yang paling penting, pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan didalam instansi. Sumber daya manusia di dalam sebuah instansi merupakan faktor yang tidak dapat diganggu gugat keberadaannya ataupun digantikan oleh sumber-sumber daya lainnya yang artinya sumber daya tersebut merupakan hal yang paling penting dalam melakukan kemajuan

perusahaan. Dalam era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bergerak secara dinamis untuk mengikuti perkembangan zaman yang terus berkembang agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup sebuah instansi.

Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia didalam suatu perusahaan faktor lingkungan kerja menjadi sangat berpengaruh. Lingkungan kerja dapat dianggap sebagai tempat ataupun lokasi interaksi seluruh pegawai dalam bekerja baik secara personal ataupun kelompok.

Dalam sebuah instansi mengenai penyebab kemungkinan terjadinya kurangnya kinerja pegawai yaitu dikarenakan kondisi tata ruang kurang rapih dan sangat sempit atau terlalu berdekatan sehingga membuat para pegawai mengalami kesesakan dalam bekerja. Seperti yang terjadi pada umumnya dalam sebuah instansi tata ruang seorang pegawai honorer memiliki ruangan yang sempit sehingga dalam melakukan tugas ataupun mengerjakan pekerjaan yang telah di berikan menjadi sempit karena ruang gerak yang terbatas.

Berdasarkan fenomena yang sering terjadi para pegawai honorer sering mendapatkan fasilitas yang minim seperti ketika untuk mengeprint surat atau pekerjaan lain maka dua orang pegawai harus memakai satu printer. hal ini sangat mempengaruhi aktivitas pegawai atau segala jenis urusan pegawai honorer.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah paparkan di atas, adapun perumusan masalah dapat di uraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja berdampak terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah Tata ruang berdampak terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah Fasilitas Kantor berdampak terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Tata Ruang, Fasilitas Kantor berdampak Terhadap Kinerja Pegawai ?

### **Tujuan Penelitian**

Dari uraian permasalahan diatas, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Dampak Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui Tata ruang berdampak terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui Fasilitas kantor berdampak terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui Lingkungan kerja, Tata ruang, dan Fasilitas kantor Berdampak terhadap kinerja pegawai.

## **II. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, Sugiyono (2018:15) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel tidak memberika peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih

menjadi sampel. Teknik *nonprobability* meliputi sampling sistematis, kuota, *incidental*, *purposive*, jenuh, *snowball*. Peneliti ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang pegawai Honorer pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang. Berdasarkan pernyataan diatas penulis menyimpulkan pada penelitian ini penulis menggunakan pernyataan berikut:

Tabel 1. Skala Likert Pada Penelitian

No	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018:153)

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, linear berganda dan uji hipotesis dengan tingkat signifikan 5% dan menggunakan SPSS Versi 26.

### III. Hasil Dan Pembahasan

#### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 26 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LINGKUNGAN KERJA	30	12	20	16.80	2.007
TATA RUANG	30	11	20	16.53	2.474
FASILITAS KANTOR	30	12	25	19.13	3.946
KINERJA PEGAWAI	30	14	20	18.00	1.762

Valid N (listwise)	30			
--------------------	----	--	--	--

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

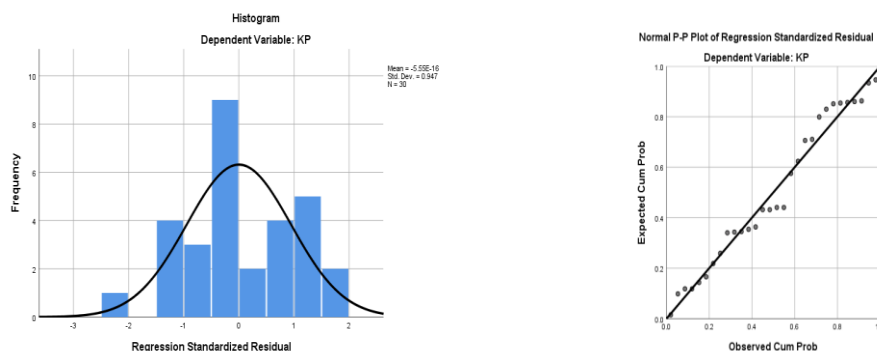
Tabel 2 menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja, jawaban minimum responden sebesar 12 dan maksimum sebesar 20, dengan rata-rata total jawaban 16.80 dan standar deviasi (2.007). Pada variabel tata ruang, jawaban minimum responden sebesar 11 dan maksimum sebesar 20, dengan rata-rata total 16.53 dan standar deviasi (2.474). Pada variabel Fasilitas Kantor, jawaban minimum responden 12 dan maksimum sebesar 25, dengan rata-rata total 19.13 dan standar deviasi (3.946). Pada variabel kinerja pegawai, jawaban minimum responden sebesar 14 dan maksimum sebesar 20, dengan rata-rata total 18.00 dan standar deviasi (1.762).

### Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016;152). Sedangkan uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,3610 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. *Cronbach's Alpha* yang disarankan yaitu  $> 0,60$  sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



Gambar 1 & 2  
 Hasil Grafik Histogram & Grafik P-Plot  
 Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan gambar 1 dan 2 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum

dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan diatas  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58391990
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.112
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,62 diatas 0,05 ( $> 0,05$ ). Hal ini berarti data residual berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali ( 2016 : 103 ) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

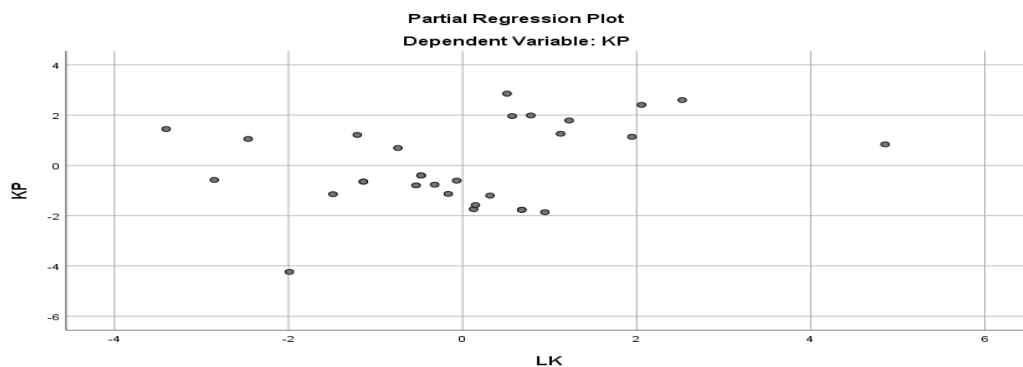
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.421	3.007		6.127	.000		
	Lingkungan Kerja	.314	.185	.358	1.695	.102	.696	1.436
	Tata Ruang	-.139	.136	-.195	-1.017	.319	.848	1.180
	Fasilitas Kantor	-.178	.099	-.399	-1.808	.082	.638	1.567

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai tolerance variabel independen memiliki tolerance  $> 0,10$  dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai  $< 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Sumber: Ouput Data Olahan SPSS Versi 26, 2021  
Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat pada gambar 3 bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan di atas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.928	1.585		1.217	.235		
	Lingkungan Kerja	-.023	.098	-.054	-.231	.819	.696	1.436
	Tata Ruang	-.009	.072	-.025	-.118	.907	.848	1.180

	Fasilitas Kantor	-0.005	.052	-0.021	-.087	.931	.638	1.567
a. Dependent Variable: ABS_RES								

(Sumber : Data diolah, 2021)

dapat diketahui sig variabel x dan y diatas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisita.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2016:86). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar

Pengaruh variabel bebas yaitu : lingkungan kerja (X1), Tata Ruang (X2), Fasilitas Kantor (X3), terhadap Kinerja Pegawai (Y). adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1... \beta_2... \beta_3$  = koefisien regresi
- X1,X2,X3,X4 = Variabel Independen
- e = Standard error

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.294	6.595	
	Lingkungan Kerja	.506	.168	.518
	Tata Ruang	.255	.173	.244
	Fasilitas Kantor	.241	.219	.193
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = -0,294 + 0,506 \text{ Lingkungan Kerja (X1)} + 0,255 \text{ Tata Ruang (X2)} + 0,241 \text{ Fasilitas Kantor (X3)} + e$$

## Uji Hipotesis

### Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji t secara Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.037	3.213		6.237	.000
	LK	.295	.207	.307	2.120	.047
	TR	.272	.145	.355	1.878	.002
	FK	.135	.105	.296	1.792	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah, 2021)

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 7 diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel lingkungan kerja (Hipotesis 1)  
Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai sig 0,047, dan nilai  $t_{hitung}$  2.120. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $< 0,05$ ) dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  didapatkan bahwa  $t_{hitung}$  ( $2.120 > 1,70526$ ). Maka dalam hal ini  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ).
- 2) Variabel Tata Ruang (Hipotesis 2)  
Variabel tata ruang dengan nilai sig 0,002 dan nilai  $t_{hitung}$  1.878. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $< 0,05$ ) dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan bahwa  $t_{hitung}$  ( $1.878 > 1.70526$ ). Maka dalam hal ini  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga Tata Ruang ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai.
- 3) Variabel Fasilitas Kantor (Hipotesis 3)  
Variabel lingkungan kerja dengan nilai sig 0,001 dan nilai  $t_{hitung}$  1.792. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $< 0,05$ ) dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan  $t_{hitung}$  ( $1.792 > 1.70526$ ). Maka dalam hal ini  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga Fasilitas Kantor ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji F (Pengujian Secara Simultan)



Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

**Tabel 8. Hasil Uji F Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.533	3	6.511	21.622	.000 <sup>b</sup>
	Residual	66.334	26	2.551		
	Total	85.867	29			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), FASILITAS KANTOR, TATA RUANG, LINGKUNGAN KERJA						

(Sumber: Output Data Olahan SPSS 26, 2021 )

Berdasarkan tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $21.622 > F_{tabel} 2.975$ . Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel} \alpha = 0,05$ , ( $df = 26$ ) didapatkan  $F_{hitung} 21.622$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu,  $2.975$  ( $21.622 > 2.975$ ). Maka dalam hal ini  $H_4$  diterima  $H_0$  ditolak yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Tata Ruang dan Fasilitas Kantor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai yang baik meliputi tingkat pencapaian hasil yang baik seperti melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 <sup>a</sup>	.227	.138	1.597
a. Predictors: (Constant), FASILITAS KANTOR, TATA RUANG, LINGKUNGAN KERJA				

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 diatas, maka dapat dilihat Adjust R Square dalam penelitian ini adalah sebesar 0,138. Hal ini menunjukkan bahwa 13,8% persentase, sumbangan variabel independen yaitu, Lingkungan Kerja, Tata Ruang dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang, sedangkan sisanya sebesar 86,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kemampuan, keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas komitmen, dan disiplin kerja.

### Pembahasan

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

Hasil uji hipotesis pertama ditunjukkan pada tabel 4.24 dimana variabel Lingkungan Kerja dengan nilai sig 0,047 dan nilai  $t_{hitung}$  2.120. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $< 0,05$ ) dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.120 > 1.70526$ ). Maka dalam hal ini  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena semakin tinggi lingkungan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dimiliki pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wisnu Uriawan, 2020) yang mengatakan bahwa yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.

### **Pengaruh Tata Ruang Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis kedua ditunjukkan pada tabel 4.24 dimana variabel tata ruang dengan nilai sig 0,002 dan nilai  $t_{hitung}$  1.878. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $< 0,05$ ) dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.878 > 1.70526$ ). Maka dalam hal ini  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga tata ruang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang. Tata ruang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai karena dengan adanya tata ruang yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Hal ini mengidentifikasi bahwa tata ruang yang baik dapat dilihat dari kesesuaian jenis tata ruang kantor, ketepatan penataan perabot dan peralatan kantor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tata ruang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang. Hal ini sejalan dengan (Kurniasari Rani, 2021) yang menyatakan bahwa tata ruang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Citra Medika Depok Jawa Barat.

### **Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis ketiga yang ditunjukkan pada tabel 4.24 dimana variabel fasilitas kantor dengan nilai sig 0,001 dan nilai  $t_{hitung}$  1.792. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $< 0,05$ ) dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.792 > 1.70526$ ). Maka dalam hal ini  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga fasilitas kantor secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang. Fasilitas kantor secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena dengan adanya fasilitas kantor pada pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dari pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas kantor Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

membuat pegawai lebih cepat dalam bekerja dan jauh lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang. Hal ini sejalan dengan (Hutabarat, 2021) yang menyatakan bahwa Fasilitas Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Tata Ruang, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $21.622 > F_{tabel} = 2.975$  dan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja, tata ruang, dan Fasilitas Kantor mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Maka hal ini  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, tata ruang, dan fasilitas kantor secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling besar dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.120 dan probabilitas sebesar sig 0,000 lingkungan kerja menjadi variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai karena pegawai kurang memiliki kesadaran akan pentingnya suatu lingkungan kerja dalam instansi dimana tanpa adanya lingkungan kerja pada seseorang terhadap instansi tempat mereka bekerja maka mereka tidak akan peduli dengan permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja suatu instansi.

### **IV. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Tata Ruang, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang artinya jika seorang atasan memberikan perasaan aman dan saling menghormati maka akan mendorong motivasi kerja kinerja pegawai.
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa tata ruang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang artinya jika penataan ruang kantor semakin efektif maka akan meningkatnya efisiensi kinerja pegawai.
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Fasilitas Kantor berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang artinya semakin

lengkapnya fasilitas kerja pegawai maka semakin meningkatnya produktivitas kinerja pegawai.

4. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa Lingkungan Kerja, tata ruang, dan Fasilitas Kantor berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang artinya jika pegawai melakukan pekerjaan dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan maka pegawai akan mempunyai ketrampilan, sikap mandiri serta mempunyai integritas yang tinggi dalam diri.

## V. Daftar Pustaka

- Anggreany M., (2017) “*Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala*”, *E Jurnal Katalogis*, Vol.5, no. 1. Pp 44-51.
- Irawan, A. G. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. Economic Education Analysis Journal*, 268.
- Kasmir. 2019. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Skripsi. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.*
- Lisa, S. (2019). *pengaruh tata ruang kantor (LAYOUT) dan kelengkapan fasilitas terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota makassar.* 1–126.
- Mangkunegara. 2019. *Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang. Skripsi. Universitas Pancasakti Tergal.*
- Ningrum, Indah Pawastri Setia. 2019. *Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang. Skripsi. Universitas Pancasakti Tergal.*
- Prasetya, Yosep Budi. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Tingkat Stres Dan Kejenuhan Karyawan. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.*
- Prasasti dan Yuniawan. 2017. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.* *Jurnal Diponegoro Journal Of Management* Vol. 6. Nomor 1. Tahun 2017. Halaman 4.
- Rahma, Desi. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (Kua) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Skripsi. Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh.*
- Rahayu, Tetiana Ovia. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Siti Aisyahmadiun. Skripsi. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.*
- Sedarmayanti. 2017. *Pengertian Lingkungan Kerja. Jurnal Diponegoro Journal Of Management* Vol. 6. Nomor 1. Halaman 4.

- Sembiring, Yogi Pratanca. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. Skripsi.* Universitas Sumatera Utara.
- Sembiring, Yogi Pratanca. 2017. *Pengertian Sumber Daya Manusia. Skripsi.* Universitas Sumatera Utara.
- Suganda, Lisa. 2019. *Pengaruh Tata Ruang Kantor (Layout) Dan Kelengkapan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar. Skripsi.* Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- Sukoco. 2019. *Pengaruh Tata Ruang Kantor (Layout) Dan Kelengkapan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar. Skripsi.* Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- The Liang Gie. 2016. *Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Arsip Di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta. Jurnal.* Universitas Diponegoro Semarang Indonesia.
- Tisnaadmidjaja. 2016. *Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai dinas pendidikan Kota Bandung. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran vol.2 No.2, Juli 2017, Hal 105-112.* Universitas Pendidikan Indonesia.
- Wursanto. 2017. *Pengertian Sumber Daya Manusia. Skripsi.* Universitas Sumatera Utara.
- Yusi, Syahirman dan Umiyati Idris. 2016. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi, Bisnis dan Sosial.* Palembang: Unsri.