

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA MALANG**

Skripsi



Oleh

Ahmad Zain Dwi Saputra

NIM 210106110027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA MALANG**

Skripsi

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)



Oleh

Ahmad Zain Dwi Saputra

NIM. 210106110027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA MALANG**

Oleh:

Ahmad Zain Dwi Saputra

NIM. 210106110027

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertanggungjawabkan
dalam sidang skripsi

Dosen Pembimbing



Dr. H. Ali Nasith, M.Si., M.Pd.I

NIP. 196407051986031003

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I., M.Pd.

NIP. 197811192006041001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang” oleh Ahmad Zain Dwi Saputra (210106110027) ini telah dipertahankan didepan sidang penguji dan dinyatakan LULUS pada tanggal 20 Mei 2025

Dewan Penguji

Ketua (Penguji Utama):

Dr. H. Mulyono, MA
NIP. 196606262005011003

Sekretaris Sidang:

Dr. H. Ali Nasith, M.Si., M.Pd.I
NIP. 196407051986031003

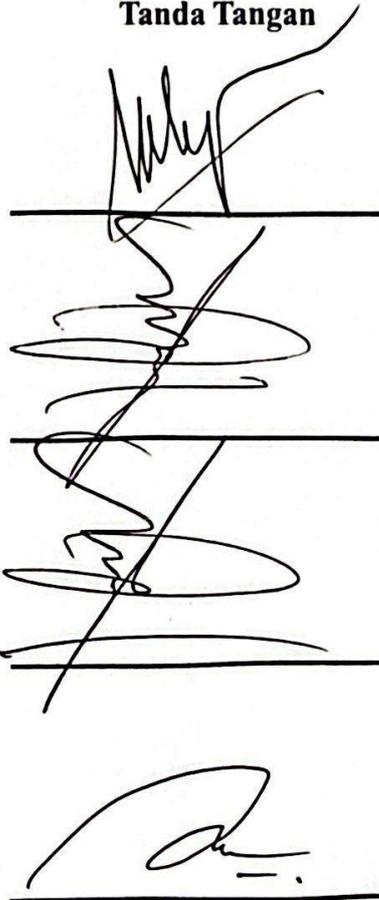
Dosen Pembimbing:

Dr. H. Ali Nasith, M.Si., M.Pd.I
NIP. 196407051986031003

Penguji II:

Angga Teguh Prastyo, M.Pd
NIP. 19850722201608011008

Tanda Tangan



The image shows four handwritten signatures, each placed above a horizontal line. The first signature is the most legible, appearing to be 'Mulyono'. The second and third signatures are more stylized and less legible. The fourth signature is also stylized and less legible.

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



H. Nur Ali, M. Pd

NIP. 196504031009031002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Dr. H. Ali Nasith, M.Si., M.Pd.I

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

26 Maret 2025

Yang terhormat,

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali pelaksanaan bimbingan secara tatap muka, baik dari segi bahasa, teknik penulisan, maupun segi isi dari penelitian skripsi dari mahasiswa dibawah ini:

Nama : Ahmad Zain Dwi Saputra

NIM : 210106110027

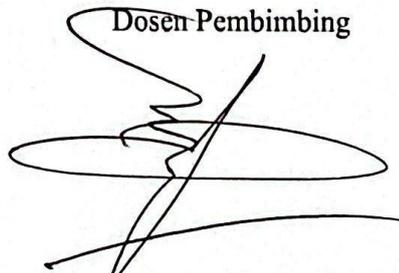
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : "Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang"

Oleh karena itu, selaku pembimbing skripsi dari mahasiswa diatas, maka kami berpendapat bahwasannya mahasiswa tersebut sudah layak untuk mempertanggungjawabkan penelitian skripsinya dalam sidang skripsi. Demikian rekomendasi dari kami, kurang lebihnya mohon maaf.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing



Dr. H. Ali Nasith, M.Si., M.Pd.I

NIP. 196407051986031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Zain Dwi Saputra
NIM : 210106110027
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja
Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri bukan plagiasi dari karya yang telah ditulis atau diterbitkan orang lain sebelumnya. Adapun pendapat atau temuan orang lain dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah dan dicantumkan dalam daftar rujukan. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya unsur-unsur plagiasi dalam skripsi ini, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Malang, 26 Maret 2025

Hormat Saya,



Ahmad Zain Dwi Saputra

NIM. 210106110027

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas kemudahan, kesehatan, dan kesabaran yang telah dilimpahkan-Nya dalam usaha menyelesaikan skripsi ini. Karya ilmiah ini penulis persembahkan kepada:

Seluruh keluarga besar penulis, khususnya kedua orang tua penulis, Bapak Nanang Sudarmaji dan Ibu Sri Mulyanik, yang senantiasa mendoakan keberhasilan penulis selama proses penyusunan karya ilmiah ini.

Seluruh dosen dan staf Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan, serta konsisten memberikan solusi ketika penulis membutuhkan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepada seluruh teman-teman yang turut memberikan dukungan dan bantuan, baik moril maupun materil, dalam penyelesaian skripsi ini..

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, Penguasa seluruh alam semesta, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Selanjutnya, shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sosok teladan yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah menuju kehidupan yang penuh dengan cahaya dan petunjuk..

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang” disusun sebagai bagian dari penyelesaian studi pada jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tahun ajaran 2024/2025. Dalam proses penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan penghormatan dan ucapan terimakasih kepada semua yang telah berkontribusi:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang beserta pengurus prodi lainnya.
4. Ibu Dr. Devi Pramitha, M.Pd.I selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
5. Bapak Dr. H. Ali Nasith, M.Si., M.Pd.I. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah mengarahkan dan membimbing dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah

berjasa dan ikhlas dalam mendidikan serta menyalurkan ilmu pengetahuan selama ini.

7. Ibu Solicha selaku pendamping penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Malang yang berkontribusi peneliti dalam mengambil data, memberikan motivasi dan berbagi pengalaman berharga.
8. Teman – teman seperjuangan, baik dari prodi MPI maupun dari luar prodi MPI yang sudah saling mendukung dalam menyelesaikan perkuliahan.

Selanjutnya, berbagai usaha telah dilakukan untuk memperbaiki skripsi yang telah disusun. Namun, tidak menutup kemungkinan dalam karya ini masih ada kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif. Sebagai penutup, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang terlibat.

Penulis



Ahmad Zain Dwi Saputra

NIM. 210106110027

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGAJUAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	vi
LEMBAR MOTTO	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR BAGAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT.....	xviii
ملخص.....	xix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	xx
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Orisinalitas Penelitian	8
G. Definisi Istilah.....	15
BAB II: KAJIAN TEORI	16
A. Tata Ruang Kantor	16
1. Pengertian Tata Ruang Kantor	16
2. Asas-asas Tata Ruang Kantor.....	17
3. Prinsip Tata Ruang Kantor	18

4. Tujuan Tata Ruang Kantor	19
5. Indikator Tata Ruang Kantor	22
B. Semangat Kerja	27
1. Pengertian Semangat Kerja	27
2. Indikasi Turunnya Semangat Kerja Pegawai	28
3. Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai	30
4. Indikator Semangat Kerja	32
C. Prespektif Kajian dalam Islam	34
1. Tata Ruang Menurut Prespektif Islam	34
2. Semangat Kerja Menurut Prespektif Islam	36
D. Hubungan Antar Variabel	38
1. Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja	38
E. Kerangka Berpikir	40
F. Hipotesis Penelitian	41
BAB III: METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Lokasi Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel Penelitian	42
D. Variabel Penelitian	43
E. Sumber Data	44
F. Instrumen Penelitian	45
G. Uji Instrumen dan Analisis Data	48
H. Teknik Pengumpulan Data	52
I. Prosedur Penelitian	53
BAB IV: PAPARAN DATA & HASIL PENELITIAN	55
A. Paparan Data	55
1. Sejarah & Profil Kementerian Agama Kota Malang	56
2. Letak Geografis Kementerian Agama Kota Malang	56
3. Visi Misi Kementerian Agama Kota Malang	56
4. Struktur Organisasi	57
B. Hasil Penelitian	58

1. Gambaran Umum Responden	58
2. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	59
3. Deskripsi Variabel	62
4. Analisis Model Struktural (<i>Outer Model</i>)	65
5. Pengujian Hipotesis.....	68
BAB V: PEMBAHASAN	70
A. Tingkat Efektivitas Tata Ruang Kantor di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.....	70
1. Jenis Penataan Ruang	72
2. Pencahayaan	74
3. Warna	75
4. Udara	76
5. Suara.....	77
6. Musik	78
B. Tingkat Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.....	79
1. Tingkat Produktivitas Pegawai Meningkatkan	81
2. Tingkat Absensi.....	82
3. Tingkat Kegelisahan Menurun	83
C. Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.....	84
BAB VI: PENUTUP	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian	13
Tabel 3.1 Kisi-kisi Intrumen	45
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Skala Likert	47
Tabel 3.3 Uji Validitas Outer Model	50
Tabel 3.4 Uji Reabilitas Outer Model	51
Tabel 3.5 Evaluasi Inner Model yang Digunakan Peneliti.....	51
Tabel 3.6 Prosedur Penelitian.....	53
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	60
Tabel 4.3 Hasil Uji Reabilitas	62
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tata Ruang Kantor	63
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Semangat Kerja.....	64
Tabel 4.6 Analisis <i>R-Square</i> dan <i>R-Square Adjusted</i>	65
Tabel 4.7 Hasil <i>F-Square</i>	66
Tabel 4.8 Hasil <i>Q-Square</i>	67
Tabel 4.9 Hasil <i>Path Coefficient</i>	68
Tabel 5.1 Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tata Ruang Kantor Tertutup	22
Gambar 2.2 Tata Ruang Kantor Terbuka.....	23
Gambar 2.3 Tata Ruang Kantor Terpisah.....	23
Gambar 2.4 Tata Ruang Kantor Berpanorama	24
Gambar 4.1 <i>Outer Output Model</i>	59

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Berpikir	40
Bagan 4.1 Struktur Organisasi Kantor KEMENAG Kota Malang	58

ABSTRAK

Saputra, Ahmad Zain Dwi. 2025. Judul: “Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang”. Skripsi: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Dr. H. Ali Nasith, M.Si., M.Pd.I

Penataan tata ruang kantor berperan penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman serta bisa meningkatkan semangat kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat Efektivitas penataan tata ruang kantor, tingkat semangat kerja pegawai, serta seberapa besar pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 79 pegawai. Variabel tata ruang kantor diukur berdasarkan enam indikator: jenis penataan ruang, pencahayaan, warna, udara, suara, dan musik. Semangat kerja pegawai diukur berdasarkan tiga indikator: tingkat produktivitas, tingkat absensi, dan tingkat kegelisahan, sesuai teori Nitisemito dan Alex S. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan software Smart PLS 3.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat efektivitas tata ruang kantor memiliki rata-rata skor 3,85, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Semangat kerja pegawai memiliki rata-rata skor 3,75, yang dikategorikan sebagai sangat tinggi. Hasil uji regresi menghasilkan tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 70,7% dan nilai signifikansi $p = 0.00$ ($p < 0.05$), yang berarti semakin baik tata ruang kantor, semakin tinggi semangat kerja pegawai.

Kesimpulannya, tata ruang kantor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas tata ruang kantor, terutama dalam aspek pencahayaan, warna, dan sirkulasi udara, perlu diperhatikan untuk mendukung produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Tata Ruang Kantor, Semangat Kerja, Kementerian Agama

ABSTRACT

Saputra, Ahmad Zain Dwi. 2025. Title: "The Influence of Office Layout on Employee Work Spirit at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Malang City." Thesis: Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor: Dr. H. Ali Nasith, M.Si., M.Pd.I

Office layout plays an essential role in creating a comfortable work environment and enhancing employee work spirit. This study aims to analyze the quality level of office layout, the level of employee work spirit, and the extent to which office layout influences employee work spirit at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Malang City.

This research employs a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 79 employees. The office layout variable was measured based on six indicators: office layout type, lighting, color, air quality, sound, and music. Employee work spirit was measured based on three indicators: productivity level, absenteeism rate, and anxiety level, referring to the theories of Nitisemito and Alex S. Data analysis was conducted using simple linear regression with the assistance of Smart PLS 3 software.

The results indicate that the office layout quality has an average score of 3.85, categorized as very good. Employee work spirit has an average score of 3.75, classified as very high. Regression test results show that office layout significantly influences employee work spirit, with a determination coefficient (R^2) of 70.7% and a significance value of $p = 0.00$ ($p < 0.05$), meaning that the better the office layout, the higher the employee work spirit.

In conclusion, office layout has a positive and significant impact on employee work spirit. Therefore, improving office layout quality, particularly in lighting, color, and air circulation aspects, should be prioritized to support employee productivity.

Keywords: Office Layout, Work Spirit, Ministry of Religious Affairs

ملخص

سابوترا، أحمد زين دوي. 2025. العنوان: "تأثير تنظيم مساحة المكتب على روح العمل لدى الموظفين في الأطروحة: برنامج إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية". مكتب وزارة الشؤون الدينية بمدينة مالانج المشرف: د. هـ. علي ناصح، ماجستير في. والتدريس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج العلوم، ماجستير في التربية الإسلامية.

يلعب تنظيم مساحة المكتب دورًا مهمًا في خلق بيئة عمل مريحة وتعزيز روح العمل لدى الموظفين. يهدف هذا البحث إلى تحليل مستوى جودة تنظيم مساحة المكتب، ومستوى روح العمل لدى الموظفين، ومدى تأثير تنظيم مساحة المكتب على روح العمل لدى الموظفين في مكتب وزارة الشؤون الدينية بمدينة مالانج.

يعتمد هذا البحث على منهج كمي باستخدام طريقة المسح. تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على *79* موظفًا. تم قياس متغير تنظيم مساحة المكتب بناءً على ستة مؤشرات: نوع تنظيم المكتب، الإضاءة، الألوان، جودة الهواء، الصوت، والموسيقى. وتم قياس روح العمل لدى الموظفين بناءً على ثلاثة مؤشرات: مستوى الإنتاجية، معدل الغياب، ومستوى القلق، وفقًا لنظريات نيتيسيميتو وأليكس س. تم تحليل البيانات باستخدام Smart PLS 3 باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط بمساعدة برنامج

أظهرت النتائج أن مستوى جودة تنظيم مساحة المكتب حصل على متوسط درجة 3.85، مما صنف على أنه "جيد جدًا". كما حصل مستوى روح العمل لدى الموظفين على متوسط درجة 3.75، مما صنف على أنه "مرتفع جدًا". وأظهرت نتائج اختبار الانحدار أن تنظيم مساحة المكتب يؤثر بشكل كبير على روح العمل لدى ، مما ($p < 0.05$) ($p = 0.00$) ، وقيمة الدلالة الإحصائية 70.7% (R^2) الموظفين، حيث بلغ معامل التحديد ، يعني أنه كلما كان تنظيم مساحة المكتب أفضل، زادت روح العمل لدى الموظفين.

الاستنتاج: يؤثر تنظيم مساحة المكتب بشكل إيجابي وكبير على روح العمل لدى الموظفين. لذلك، ينبغي إيلاء اهتمام خاص لتحسين جودة تنظيم المكتب، لا سيما في جوانب الإضاءة والألوان والتهوية، لدعم إنتاجية الموظفين.

الكلمات المفتاحية: تنظيم مساحة المكتب، روح العمل، وزارة الشؤون الدينية.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab - Latin dalam karya ilmiah ini memakai pedoman transliterasi atas dasar Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 1987, sebagai berikut:

A. Konsonan

ب	=	B	ز	=	Z	ف	=	F
ت	=	T	س	=	S	ق	=	Q
ث	=	š	ش	=	Sy	ك	=	K
ج	=	J	ص	=	ṣ	ل	=	L
ح	=	ḥ	ض	=	ḍ	م	=	M
خ	=	Kh	ط	=	ṭ	ن	=	N
د	=	D	ظ	=	ẓ	ه	=	‘
ذ	=	ẓ	ع	=	‘	و	=	W
ر	=	R	غ	=	G	ی	=	Y

B. Vokal

1. Vokal Tunggal

اَ	=	A
اِ	=	I
اُ	=	U

2. Vokal Rangkap

اَيَّ	=	Ai
اُوَّ	=	Au

C. Ta' marbutah

Ta' marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah “t”. Ta' marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”. Jika kata berakhiran ta' marbutah diikuti kata dengan *al-* dan dibaca terpisah, ta' marbutah ditransliterasikan sebagai ha(h)

D. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddahitu. Contoh = رَبَّنَا - rabbanā

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah instansi, organisasi, atau perusahaan. Keberadaan karyawan sangat penting karena tanpa mereka, proses produksi dalam sebuah lembaga tidak dapat berjalan secara efektif. Pegawai adalah individu yang dipekerjakan oleh organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu, baik dalam sektor publik maupun swasta. Menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan, pegawai didefinisikan sebagai setiap individu yang mampu bekerja untuk menciptakan barang dan jasa berkualitas tinggi sesuai dengan keinginan pribadi dan tuntutan masyarakat, baik dalam atau di luar hubungan kerja.² Pegawai memiliki peran yang signifikan dalam merumuskan rencana, sistem, proses, serta tujuan yang ingin dituju oleh instansi. Oleh sebab itu, penting untuk memfasilitasi sarana yang mendukung supaya pegawai dapat memiliki semangat kerja yang positif dalam mencapai tujuan organisasi.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai keinginan dan dedikasi individu dalam melaksanakan tugas secara baik dan disiplin demi tercapainya hasil yang optimal. Sementara itu, semangat kerja merupakan pelaksanaan tugas dengan lebih antusias, yang diharapkan dapat mempercepat dan meningkatkan kualitas

² Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum Khaira Ummah* 15, no. 2 (2017): 68–76.

pekerjaan.³ Dari kedua pandangan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja mencerminkan sikap dan perilaku individu atau kelompok yang menunjukkan kegembiraan dan kepuasan dalam mengerjakan tugas, sehingga menjadikan pegawai lebih bersemangat dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Semangat kerja dapat dievaluasi melalui beberapa indikator, antara lain frekuensi kehadiran pegawai di tempat kerja, tingkat tanggung jawab yang diemban pegawai terhadap tugas mereka, disiplin dalam menjalankan pekerjaan, kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam suatu instansi atau organisasi, serta produktivitas yang ditunjukkan oleh pegawai.⁴ Semangat kerja yang positif sering kali tercermin dari motivasi tinggi yang dimiliki pegawai, termasuk dalam hal kedisiplinan. Sebaliknya, pegawai yang menunjukkan semangat kerja negatif cenderung berperilaku malas, kurang disiplin, dan mudah merasa jenuh terhadap pekerjaan. Salah satu penyebab rendahnya semangat kerja pegawai ialah kurangnya tata ruang kantor yang memadai, seperti belum diterapkannya prinsip 5R (Rapi, Ringkas, Resik, Rawat, dan Rajin), yang dapat berdampak negatif pada konsentrasi pegawai saat melaksanakan tugas..

Salah satu aspek penting dalam mendukung semangat kerja di lingkungan kantor yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari pegawai adalah tata ruang kantor. Penataan ruang kantor berkaitan dengan pemanfaatan ruang yang

³ Asri Hidayat, Arwinence Pramadewi, and Ahmad Rifki, "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik," *SOROT: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial* 14, no. 2 (2019): 21–29.

⁴ Erlinda Listyanti Purwaningrum, M Al Musadieq, and Ika Ruhana, "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Aggiomultimex)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 8, no. 2 (2014).

efektif, yang memiliki kapasitas untuk memberikan pegawai rasa puas dengan tugas-tugas mereka dan menghasilkan persepsi yang baik bagi mereka.⁵ Tata ruang kantor merupakan proses penentuan jumlah ruang yang diperlukan dan cara penggunaan ruang tersebut untuk merancang pengaturan komponen fisik yang dianggap penting dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan biaya yang wajar.⁶ Dari dua perspektif ini, dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor mencakup semua peralatan, perlengkapan, dan perabot yang penting untuk kegiatan kantor, dan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas organisasi, pengelolaan ruang kantor harus dilakukan dengan tepat, yang biasa disebut dengan manajemen.

Manajemen berasal dari istilah “to manage,” yang berarti “pengelolaan,” dan juga dari kata Latin “manus,” yang berarti “tangan,” di samping “agree,” yang diterjemahkan menjadi “melakukan”. Manajemen sebagai suatu proses yang khas yang meliputi kegiatan perencanaan, pengarahan, dan pengendalian, yang ditujukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan berbagai sumber daya lainnya. Di sisi lain, fungsi dari manajemen terdiri 4 macam yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.⁷ Manajemen ruang kantor adalah prosedur yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pemanfaatan ruang dalam lingkungan kantor. Tujuan dari manajemen ini adalah

⁵ Masasti Suci and Ismiyati Ismiyati, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga,” *Economic Education Analysis Journal* 4, no. 3 (2015).

⁶ Sri Musdalifah, Zakaria Zakaria, and Andi Harpeni Dewantara, “Pengaruh Penataan Ruang Kantor Madrasah Terhadap Kualitas Pelayanan Ketatausahaan,” *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 16, no. 2 (2023): 89–101.

⁷ Angga Dwi Prakosa, “Manajemen Tata Ruang Kantor Dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Agama Sukoharjo,” 2017.

untuk menjamin bahwa pegawai bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi..

Manajemen tata ruang kantor memainkan peran yang cukup signifikan dalam membentuk semangat kerja pegawai. Ketika manajemen tata ruang kantor dilaksanakan dengan efektif dan sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka dapat dipastikan bahwa semangat kerja mereka akan meningkat, dan sebaliknya. Penataan ruang kantor yang dirancang secara optimal akan mendukung kelancaran alur kerja serta meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk merancang tata ruang kantor sedemikian rupa supaya pegawai bisa bekerja secara maksimal, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas organisasi.

Kementerian Agama adalah sebuah lembaga pemerintah yang berfokus pada urusan keagamaan. Kantor Kementerian Agama dapat ditemukan di berbagai wilayah di seluruh Indonesia. Salah satunya di Kota Malang. Kantor Kementerian Agama Kota Malang terletak di Jalan Raden Panji Suroso nomor 2, Kota Malang. Didalam Kementerian Agama Kota Malang terdiri beberapa seksi atau bagian, yaitu seksi bimbingan masyarakat, pendidikan agama Islam, penyelenggara haji dan umrah, pendidikan madrasah, penyelenggara zakat dan wakaf, dan pendidikan diniyah & pondok pesantren. Setiap bagian tersebut perlu dilengkapi dengan manajemen tata ruang yang efektif untuk mendukung semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang nantinya akan berdampak positif terhadap produktivitas instansi.

Berdasarkan observasi pra penelitian, kantor Kementerian Agama Kota Malang menerapkan jenis tata ruang terpisah. Maksudnya adalah terdapat beberapa

ruangan yang terbagi atas bagian bagian. Jenis tata ruang yang seperti ini menyebabkan minimnya pengawasan kinerja dari atasan kepada bawahan serta terhambatnya jalur komunikasi antar pegawai. Berdasarkan observasi peneliti yang dilaksanakan pada saat pra penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Malang, terdapat masalah terkait dengan tata ruang kantor, diantaranya terdapat perabotan kantor yang kurang maksimal, terdapat barang-barang tidak terpakai yang dapat mengganggu mobilitas pegawai, penumpukan berkas-berkas yang kurang tertata. Ditambah dengan penambahan gedung baru serta ruangan baru di kantor instansi tersebut.

Permasalahan diatas tentunya tidak boleh dibiarkan terus terjadi, jika permasalahan terus terjadi, akan berdampak terhadap semangat pegawai melakukan pekerjaan yang nantinya akan berdampak pada tingkat produktivitas instansi. Kementerian Agama Kota Malang berfungsi sebagai lembaga publik pemerintah yang memiliki tanggung jawab untuk menyediakan layanan berkualitas dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang beriman, cerdas, dan berakhlak baik. Pendekatan yang diambil dalam menyelesaikan masalah adalah secara menyeluruh melalui analisis dan penelitian terhadap berbagai faktor yang menjadi penyebab permasalahan tersebut. Fokus utama dari pencarian solusi adalah terkait dengan semangat kerja pegawai. Konsep semangat kerja merujuk pada keinginan dan kesungguhan individu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, serta menunjukkan disiplin yang tinggi demi tercapainya hasil kerja yang optimal.⁸

⁸ Muhammad Sidik, "Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 3, no. 1 (2023): 148–53.

Penjelasan mengenai tata ruang kantor yang diberikan di atas menunjukkan bahwa pengaturan ruang kantor yang efektif sangat penting bagi pegawai, karena memiliki potensi untuk mendorong setiap individu untuk melakukan yang terbaik. Sebaliknya, tata ruang kantor yang tidak memadai secara tidak langsung akan berdampak buruk pada pelaksanaan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara tata ruang kantor di Kementerian Agama Kota Malang dengan semangat kerja pegawai, yang mendorong peneliti untuk meneliti sejauh mana "Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Malang".

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang sudah disebutkan sebelumnya, rumusan masalah yang menjadi fokus utama dalam penelitian adalah sebagai berikut.:

1. Bagaimana tingkat efektifitas tata ruang kantor di kantor kementerian agama kota malang?
2. Bagaimana tingkat semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang?
3. Seberapa besar pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Malang?

C. Batasan Masalah

Peneliti menetapkan batasan masalah dalam penelitian guna mempermudah pengolahan data yang diperoleh, sehingga fokus dan arah penelitian dapat terjaga dengan baik. Tanpa adanya pembatasan, penelitian ini berpotensi terjebak dalam akumulasi data lapangan yang berlebihan. Oleh karena itu, penetapan batasan

masalah dalam penelitian ini sangat krusial. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh antara tata ruang kantor dan semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah sebanding dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat efektivitas tata ruang kantor di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.
2. Mengetahui tingkat semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini memiliki kontribusi penting dalam memperluas pemahaman mengenai pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah..
 - b. Diharapkan bahwa hasil dari penelitian bisa mempersembahkan bukti empiris yang lebih kuat tentang keterkaitan antara tata ruang kantor dan semangat kerja pegawai.
 - c. Semoga hasil penelitian bisa memberikan sumbangsih dalam perkembangan ilmu pengetahuan pada sektor manajemen perkantoran, lebih khusus terkait dengan tata ruang kantor.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian berfokus pada tata ruang kantor dalam instansi pemerintah, lebih spesifik di Kantor Kementerian Agama Kota Malang. Hal tersebut diharapkan bisa memberikan kontribusi yaitu berupa ide bagi pihak pemerintah.
- b. Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan dukungan kepada para pemimpin instansi pemerintah dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan peningkatan semangat kerja pegawai.
- c. Peneliti juga berharap bahwa temuan dari penelitian ini akan memberikan manfaat bagi pembaca serta peneliti di masa mendatang.

F. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian ini berperan sebagai titik tolak atau landasan bagi penelitian yang dilakukan sebelumnya, dengan mempertimbangkan kesamaan atau kemiripan tema dan disiplin ilmu yang disajikan. Peneliti memaparkan penelitian-penelitian terdahulu dengan menekankan pada persamaan dan perbedaan yang ada antara penelitian yang baru dengan penelitian terdahulu. Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah:

Pertama, Mufidah Nuraini dan rekan-rekannya, dalam publikasi yang berjudul “Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar,”⁹ telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

⁹ Mufidah Nuraini, “Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar,” 2023.

signifikan variabel tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai. Penelitian Mufidah menggambarkan bahwa pengaruh tata ruang kantor dan kepemimpinan terhadap semangat kerja sebesar 43,6%. Metodologi pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dengan melibatkan total 37 responden, sedangkan analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear sederhana, uji t, dan analisis koefisien determinasi..

Terdapat kesamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Mufidah Nuraini dan penelitian ini. Kesamaan yang ditemukan adalah pada variabel independen, yaitu tata ruang kantor, serta variabel dependen, yaitu semangat kerja pegawai, di mana kedua penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Namun, perbedaan utama antara penelitian Mufidah dan penelitian ini terletak pada objek yang diteliti. Mufidah dan rekan-rekannya meneliti instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar, sedangkan penelitian ini berfokus pada Kementerian Agama Kota Malang.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Yualiani Mawao dan rekan, yang dipublikasikan dalam jurnal berjudul “Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Paguyaman Kabupaten Boalemo,” mengungkapkan bahwa tata ruang kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 47. 1%. Metodologi yang digunakan adalah kuantitatif korelasional, dengan data yang dikumpulkan melalui observasi langsung, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Seluruh pegawai Kantor Kecamatan Paguyaman digunakan sebagai responden

dalam penelitian ini, dan prosedur analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yualiani Mawao dan timnya menunjukkan kemiripan dengan penelitian ini, terutama dalam penggunaan variabel yang sama, yaitu tata letak kantor dan semangat kerja, serta kemiripan dalam pendekatan metodologis, yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Namun demikian, terdapat perbedaan yang signifikan terkait lokasi penelitian. Jika Yualiani dan rekan-rekannya menganalisis Kantor Kecamatan Paguyaman di Kabupaten Boalemo, penelitian ini berkonsentrasi pada lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Malang sebagai subjek penelitian.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Elva Elviana dan timnya, seperti yang dipublikasikan dalam jurnal berjudul “Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Komunikasi Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan (Dispertan PP) Kabupaten Karanganyar”¹⁰, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tata ruang kantor dan komunikasi kantor terhadap semangat kerja pegawai. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kontribusi tata ruang kantor dan komunikasi kantor terhadap semangat kerja karyawan mencapai 52,1%. Metodologi yang digunakan dalam penelitian Elva menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei, dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi berganda, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara.

¹⁰ Elva Elviana, Hery Sawiji, and Winarno Winarno, “Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Komunikasi Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Pangan Dan Perikanan Kabupaten Karanganyar,” *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)* 6, no. 4 (2022): 24–31.

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Elva Elviana dan koleganya dengan penelitian ini. Kesamaan keduanya terletak pada penggunaan pendekatan kuantitatif serta keterlibatan variabel yang serupa, yakni tata ruang kantor dan semangat kerja sebagai bagian dari fokus kajian. Namun, perbedaan mencolok terlihat dari jumlah variabel bebas yang digunakan. Penelitian Elva Elviana dkk mengkaji dua variabel bebas, yaitu tata ruang kantor dan komunikasi kantor, sementara penelitian ini hanya memusatkan perhatian pada satu variabel bebas, yaitu tata ruang kantor. Selain itu, objek penelitian pun berbeda; Elva dan tim meneliti di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Karanganyar, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Malang..

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Arwanda Tulus Kurniyanto dan Tri Murwaningsih yang dimuat dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Tata Ruang dan Komunikasi Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar”¹¹, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tata ruang dan komunikasi kantor terhadap semangat kerja pegawai secara simultan. Dalam penelitian Arwanda, ia menggunakan teknik sampling jenuh yang melibatkan 39 responden. Selanjutnya, analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi berganda, dan perhitungan koefisien determinasi (R^2).

Penelitian yang dilakukan oleh Arwanda menunjukkan banyak kesamaan dengan penelitian saat ini, terutama dalam penggunaan metode kuantitatif dan

¹¹ Arwanda Tulus Kurniyanto and Tri Murwaningsih, “Pengaruh Tata Ruang (Layout) Dan Komunikasi Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar,” *Jurnal Mahasiswa Kreatif* 2, no. 4 (2024): 209–24.

pemilihan variabel yang sesuai, khususnya tata letak kantor sebagai variabel independen dan semangat kerja sebagai variabel dependen. Meskipun demikian, perbedaan utama antara kedua penelitian ini terletak pada subjek yang diteliti. Arwanda memilih Kantor Kecamatan Tasikmadu di Kabupaten Karanganyar sebagai tempat penelitian, sedangkan penelitian ini terkonsentrasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

Kelima, Penelitian yang dilaksanakan Yetty Komala Sari dalam jurnal "Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang" menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu motivasi memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen, yaitu semangat kerja. Dalam penelitian Yetty menggunakan kuisioner terbuka sebagai teknik pengumpulan data, dengan populasi yang terdiri dari seluruh pegawai Balai Diklat Keuangan Palembang yang berjumlah 52 orang. Untuk analisis data, penelitian ini menerapkan beberapa teknik, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi (R), uji t (statistik), analisis regresi sederhana, serta koefisien determinasi (R²).¹²

Terdapat banyak persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Yetty dan penelitian ini. Kedua penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan memiliki variabel dependen yang sebanding, yaitu semangat kerja. Namun demikian, terdapat perbedaan yang patut dicatat, terutama mengenai subjek penelitian. Yetty melakukan penelitiannya di Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota

¹² Yetty Komala Sari, "Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1, no. 1 (2020): 54–64.

Malang. Selain itu, perbedaan juga terlihat pada variabel independen yang digunakan; penelitian ini mengidentifikasi tata ruang kantor sebagai variabel independen, sedangkan penelitian Yetty memilih motivasi sebagai variabel independen.

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Bentuk, Penerbit, Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Mufidah Nuraini, Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar, jurnal, Jurnal Manajemen dan Administrasi Bisnis, 2023	Menggunakan metode kuantitatif, variabel independen dan dependen sama	Terletak pada objek penelitian	Penelitian ini mengkaji pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Malang.
2.	Yulianti Mawao, Sri Endang Saleh, Melizubaida Mahmud, Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo, jurnal, AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 2022	Menggunakan metode penelitian kuantitatif, memakai variabel dependen dan independen yang sama	Terletak pada objek penelitian	
3.	Elva Elviana, Hery Sawiji, Winarno, Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Komunikasi Kantor	Menggunakan metode penelitian kuantitatif, terdapat	Terletak pada objek penelitian	

	terhadap Semangat Kerja Pegawai Dispertan PP Kabupaten Karanganyar, jurnal, Jurnal Informasi dan Komunikasi, 2022	variabel dependen dan independen yang sama		
4.	Arwanda Tulus Kurniyanto, Tri Murwaningsih, Pengaruh Tata (<i>Layout</i>) dan Komunikasi Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar, jurnal, Jurnal Mahasiswa Kreatif, 2024	Menggunakan metode penelitian kuantitatif, terdapat variabel dependen dan independen yang sama	Terletak pada jumlah variabel serta pada objek penelitian	
5.	Yetty Komala Sari, Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang, jurnal, Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM	Menggunakan metode penelitian kuantitatif, terdapat variabel dependen yang sama	Terletak pada variabel independen dan pada objek penelitian	

Berdasarkan pemeriksaan terhadap tabel perbandingan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Kesamaan terutama terlihat pada penerapan metode dan variabel yang sama, sedangkan perbedaannya terletak pada subjek, lokasi, dan jumlah variabel yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti mengarahkan penelitiannya pada dampak konfigurasi ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

G. Definisi Istilah

Untuk memperjelas makna dan mencegah perbedaan penafsiran terhadap judul penelitian, maka peneliti merasa perlu untuk mendefinisikan beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Tata ruang kantor didefinisikan sebagai konfigurasi ruang kerja yang meliputi pengaturan perabot dan peralatan kantor secara sistematis dan praktis, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai.
2. Semangat kerja dianggap sebagai dorongan batin dan komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas secara disiplin dan bertanggung jawab, dengan tujuan mencapai hasil kerja yang optimal.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tata Ruang Kantor

1. Pengertian Tata Ruang Kantor

Definisi tata ruang kantor merujuk pada suatu rencana yang dirancang untuk mengatur semua perabotan dan perlengkapan yang dibutuhkan guna mengerjakan kegiatan di lingkungan kerja dengan cara efektif dan efisien. Menurut Tisnaadmidjaja dan Zerry Febryan, dalam Sutriani dan Hamdiah, tata ruang kantor merupakan representasi fisik dari suatu lokasi yang mempunyai dimensi geografis dan geometris, di mana individu menjalankan kegiatan kehidupan mereka dengan standar kualitas hidup yang memadai. Sementara itu, tata ruang dapat dipahami sebagai sistem yang mencakup pengolahan, pemanfaatan, dan pengawasan terhadap ruang yang ada.¹³

Beberapa pihak berwenang telah mengartikulasikan definisi tata ruang kantor. Menurut George Terry, tata ruang kantor berkaitan dengan proses penentuan kebutuhan ruang tertentu, dengan tujuan mengatur elemen fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan berbagai fungsi kantor yang efisien dan hemat biaya.¹⁴ Sementara itu, Littlefield dan Peterson menjelaskan bahwa tata ruang kantor mengacu pada pengaturan perabot dan peralatan di dalam area lantai yang telah ditentukan. Selain itu, tata ruang juga dapat disesuaikan dengan alur kerja, sehingga penataan ruang yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas

¹³ S Sutriani and H Hamdiah, "Analisis Efektivitas Kerja Dan Tata Ruang Kantor Karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda," *Jurnal Visioner & Strategis* 11, no. 1 (2022).

¹⁴ George R. Terry, dan Leslie.W.Rue (1988) *Dasar-Dasar Manajemen*, alih bahasa, G.A. Ticoalu, Jakarta: Bina Aksara

pegawai.¹⁵ Selain itu, Nuraida menekankan bahwa tata ruang kantor berfungsi sebagai teknik untuk mengatur dan menata peralatan dan perabot dalam ruang yang tersedia untuk menyediakan fasilitas bagi pegawai.¹⁶ Dengan memperhatikan ketiga definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor mencakup penentuan dan pengaturan semua elemen penting bagi kantor yang selaras dengan struktur bangunan yang ada.

2. Asas-asas Tata Ruang Kantor

Untuk mendapatkan tata letak kantor yang efektif, penting untuk mempertimbangkan prinsip-prinsip dasar tata ruang kantor. Liang Gie menguraikan empat prinsip utama dalam tata ruang kantor, yang meliputi:¹⁷

a) Asas mengenai jarak terpendek

Prinsip ini diterapkan dengan menempatkan peralatan yang diperlukan oleh pegawai di dekat area kerja mereka, sehingga dapat mengurangi waktu dan usaha yang dibutuhkan, serta mempercepat penyelesaian tugas atau pekerjaan.

b) Asas mengenai rangkaian kerja

Prinsip ini bertujuan untuk menjamin bahwa alokasi dan pengaturan personil dilakukan sesuai dengan urutan tugas yang harus dilakukan dan diselesaikan.

c) Asas mengenai penggunaan segenap ruang

Ruangan perlu diatur dengan cara tertentu agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Dengan kata lain, setiap sudut serta sisi ruangan harus digunakan selaras dengan proporsinya, sehingga tidak ada penumpukan di satu sudut sementara sudut lainnya tidak dipergunakan.

¹⁵ Littlefiled, dan Peterson. (1956). *Azas-azas Tata Ruang*.

¹⁶ Ida, Nuraida. (2008). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius

¹⁷ Gie, The Liang. 2007 . *Administrasi Perkantoran Modern*, Ed. 4. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta

- d) Asas mengenai perubahan susunan tempat kerja bagi para pegawai

Asas ini adalah prinsip yang mengedepankan fleksibilitas. Maksudnya, tata letak ruang dapat disesuaikan dengan keadaan dan situasi yang ada, tanpa memerlukan pengeluaran biaya yang besar.

3. Prinsip Tata Ruang Kantor

Tujuan prinsip tata ruang kantor ialah untuk menciptakan pengaturan ruang yang lebih sistematis dan terarah, sejalan dengan prosedur yang ditetapkan dalam prinsip tata ruang kantor. Maryati dalam Sayuti menjelaskan bahwa terdapat beberapa prinsip yang mendasari tata ruang kantor, antara lain¹⁸:

- a) Proses pengerjaan tugas berlangsung mengalir secara terus menerus.
- b) Fungsi yang serupa atau saling terkait sebaiknya dikelompokkan berdekatan.
- c) Penataan alat-alat kerja mempermudah dalam melakukan pengawasan.
- d) Tidak bersifat permanen, agar dapat disesuaikan dengan perubahan yang mungkin terjadi.
- e) Terdapat ruang yang memadai untuk bergerak atau berjalan.
- f) Aktivitas yang menghasilkan kebisingan, seperti bagian produksi, sebaiknya dipisahkan dari area lainnya.
- g) Ruang kerja pimpinan sebaiknya berada di lokasi yang tenang, karena memerlukan tingkat konsentrasi yang tinggi
- h) Pengaturan tata ruang yang efisien dapat mengurangi jarak tempuh, sehingga menghemat energi.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, prinsip tata ruang kantor harus mengatur penempatan peralatan yang diperlukan untuk mendukung kelancaran

¹⁸ Sayuti, Abdul Jalaluddin. 2013. *Manajemen Kantor Praktis*. Bandung: Alfabeta

proses kerja. Penataan ruang yang bersifat fleksibel memungkinkan pemindahan peralatan dan perlengkapan kantor dengan mudah jika terjadi perubahan dalam pengaturan ruang. Selain itu, penting untuk memisahkan area produksi dari bagian lainnya agar tidak mengganggu pegawai lain dan menjaga konsentrasi mereka. Ruang pimpinan juga harus dijaga agar tetap kondusif dan bersifat rahasia, mengingat perlunya konsentrasi yang lebih tinggi serta untuk menghormati tamu penting yang datang.

4. Tujuan Tata Ruang Kantor

Setiap organisasi atau instansi tentunya memiliki sasaran atau tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebut juga berlaku pada tata ruang kantor, di mana terdapat beberapa sasaran yang perlu diwujudkan dalam tata ruang tersebut. Rasto mengemukakan tujuan dari pengaturan ruang kantor adalah antara lain.:¹⁹

- a) Memfasilitasi aliran kerja kantor yang efisien dan lancar
- b) Mengoptimalkan penggunaan biaya ruang kantor dengan memanfaatkan ruang secara efisien
- c) Menyediakan lingkungan kerja yang cukup dan kondusif untuk meningkatkan kepuasan, kenyamanan, serta semangat pegawai
- d) Mempermudah proses pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- e) Meningkatkan citra positif kantor dari *customer* atau pelanggan
- f) Memelihara tata ruang kantor yang fleksibel demi menyesuaikan dengan perubahan dalam hasil kerja, layanan kepada pelanggan, dan volume dokumen.

¹⁹ Rasto. 2015. *Manajemen Perkantoran Paradigma Baru*, Bandung : Alfabeta

- g) Menjamin keseimbangan antara kapasitas peralatan dan jumlah pegawai di setiap tahap alur kerja

The Liang Gie juga mengutarakan pandangannya mengenai tujuan tata ruang kantor. Menurut Gie, tujuan tata ruang kantor adalah, antara lain: ²⁰

- a) Proses pengerjaan pekerjaan di kantor sebaiknya dilakukan dengan jarak yang pendek
- b) Aktivitas administrasi bisa berlangsung dengan efektif.
- c) Semua ruang harus dimanfaatkan secara optimal untuk keperluan pekerjaan
- d) Segenap ruang dikenakan secara efisien untuk keperluan pekerjaan
- e) Kepuasan dan kesehatan pegawai harus tetap terjaga.
- f) Pengawasan pekerjaan dapat dilakukan dengan maksimal.
- g) Tamu yang berkunjung ke kantor akan mendapatkan kesan positif mengenai organisasi tersebut.
- h) Tata letak tempat kerja harus fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan yang muncul.

Berkaitan dengan tujuan tata ruang kantor, Ida Nuraida menyampaikan rumusan antara lain: ²¹

- a) Memanfaatkan ruang untuk mencapai keuntungan ekonomi yang besar
- b) Mempermudah pengawasan pimpinan terhadap pegawai yang sedang mengerjakan tugas
- c) Mempermudah arus komunikasi dan arus kerja

²⁰ Gie, The Liang (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty

²¹ Ida, Nuraida. (2014). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius

- d) Menyediakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja
- e) Memfasilitasi layanan yang diperlukan pegawai
- f) Memudahkan mobilitas pegawai dari lokasi penyimpanan arsip
- g) Menyediakan rasa aman dan kebebasan pribadi
- h) Memisahkan pekerjaan yang menghasilkan kebisingan dari aktivitas yang memerlukan suasana tenang dan konsentrasi tinggi
- i) Membangun citra positif dan kesan yang baik di mata pelanggan dan tamu instansi

Dari beberapa rumusan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari tata ruang kantor adalah untuk mengoptimalkan penggunaan luas lantai di seluruh ruangan dengan cara menempatkan perabotan dan peralatan kantor di lokasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan para pegawai. Artinya, proses pelaksanaan pekerjaan perkantoran dapat dilaksanakan dalam waktu yang sesingkat-singkatnya dan memperoleh manfaat ekonomi yang besar. Pemanfaatan setiap sudut dan sisi ruang harus dimaksimalkan untuk mencegah pemborosan waktu, tenaga, dan pikiran pegawai dalam memenuhi tanggung jawab mereka. Hal ini juga sejalan dengan prinsip efisiensi, di mana tidak ada area yang tidak berfungsi atau kosong. Meskipun demikian, tempat kerja yang dirancang dengan buruk akan menyulitkan perasaan nyaman, aman, atau puas dalam bekerja. Pegawai tidak akan merasa dihargai, pegawai tidak akan merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya, dan akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai lain di tempat kerja. Mengingat durasi yang cukup lama dihabiskan untuk melakukan pekerjaan kantor, maka wajar jika kenyamanan tempat kerja harus dipertimbangkan. Oleh karena itu,

untuk meningkatkan produktivitas pegawai, tata ruang kantor harus disusun dan dikembangkan semaksimal mungkin.

5. Indikator Tata Ruang Kantor

Pelaksanaan tata ruang yang baik dan efektif memiliki dampak besar pada lingkungan kerja. Dalam praktiknya, ada beberapa indikator yang harus terpenuhi untuk menunjukkan bahwa tata ruang tersebut efektif, yakni:²²

a. Jenis penataan ruang

Jenis penataan ruang berkaitan dengan penerapan sistem tata letak yang secara khusus dirancang untuk menyelaraskan dengan fungsi dan tujuan penggunaannya, sehingga memenuhi kebutuhan ruang dalam lingkungan kantor. Ada 4 klasifikasi tata ruang kantor, termasuk::

- 1) Tata ruang kantor tertutup, mempunyai area kerja yang dipisahkan oleh sekat kaca atau kayu atau, sehingga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk lebih berkonsentrasi pada tugas mereka.



Gambar 2.1 Tata Ruang Kantor Tertutup

²² Gie, The Liang. (2007). Administrasi Perkantoran Modern . Yogyakarta: Liberty

- 2) Tata ruang kantor terbuka, merupakan jenis ruang kantor dimana berbagai aktivitas dilaksanakan dalam satu area luas yang tidak terpisah oleh dinding atau sekat.



Gambar 2.2 Tata Ruang Kantor Terbuka

- 3) Tata ruang kantor terpisah, merujuk pada pengaturan ruang kerja yang terdistribusi secara terpisah, disebabkan oleh karakteristik gedung yang memiliki sejumlah ruangan atau kamar yang berbeda.



Gambar 2.3 Tata Ruang Kantor Terpisah

- 4) Tata ruang kantor berpanorama, merupakan suatu desain ruang kantor yang dilengkapi dengan elemen-elemen seperti taman, dekorasi, dan ornamen lainnya, yang bertujuan untuk menciptakan atmosfer kerja yang menyerupai lingkungan luar ruangan.



Gambar 2.4 Tata Ruang Kantor Berpanorama

b. Pencahayaan

Pencahayaan adalah elemen krusial dalam ruang kantor karena berkontribusi pada efisiensi kerja pegawai. Pencahayaan yang memadai dapat meningkatkan produktivitas pegawai, memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, mengurangi kelelahan mata akibat cahaya yang tidak mencukupi, serta meminimalkan kesalahpahaman yang mungkin timbul akibat kurangnya penerangan..

Pencahayaan yang tidak optimal dapat mengakibatkan berbagai kesalahan dalam proses administrasi. Peristiwa tersebut bisa disebabkan dari pencahayaan yang terlalu terang sehingga dapat menyilaukan maupun disebabkan dari pencahayaan yang terlalu redup, yang bisa berdampak buruk pada lingkungan kantor.

Lampu merupakan salah satu sumber cahaya alternatif pengganti dari pencahayaan sinar matahari. Hal tersebut menjadikan pengaturan lampu lebih mudah digunakan dengan menyesuaikan kebutuhan ruang kantor, terutama di area yang luas dengan sedikit jendela. Penempatan lampu yang tepat akan menghasilkan

pencahayaan yang optimal untuk ruang kantor yang kurang cahaya atau saat bekerja di malam hari.

c. Warna

Faktor warna tidak hanya berkontribusi pada keindahan ruang kantor, namun juga dapat memperbaiki suasana di lingkungan kerja. Dengan demikian, pemilihan warna yang sesuai tidak hanya memiliki aspek estetika dan psikologis, tetapi juga memiliki implikasi ekonomi.²³

Warna di lingkungan kantor mempunyai dampak yang penting terhadap suasana ruang kantor. Sifat warna dapat memengaruhi emosi individu yang melihatnya. Oleh karena itu, pemilihan warna yang sesuai di ruang kantor dapat menciptakan kesan yang nyaman bagi pengamat. Di sisi lain, penggunaan warna yang tidak tepat atau terlalu kontras dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi orang-orang yang berada di dalamnya.

d. Udara

Sistem sirkulasi udara yang efektif di lingkungan kantor memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai. Dengan aliran udara yang memadai, pegawai dapat merasakan kenyamanan fisik yang lebih baik saat menjalankan tugas, yang pada gilirannya dapat membantu menjaga fokus dan konsentrasi mereka. Sebaliknya, jika suatu ruangan kantor kekurangan sirkulasi udara, hal ini dapat menimbulkan perasaan kelelahan dan tekanan berlebih pada pegawai, terutama di ruang kantor yang dihuni oleh banyak orang.

²³ Moekijat. (2002). Tata Laksana Kantor: Manajemen Perkantoran. Bandung: Mandar Maju

e. Suara

Suara bising yang keras, tiba-tiba, dan tajam dapat menyebabkan gangguan bagi pegawai yang membutuhkan konsentrasi saat melaksanakan tugas. Permasalahan-permasalahan seperti ini sering dihiraukan, meskipun sebenarnya dapat diatasi dengan langkah-langkah korektif sederhana jika dapat meluangkan waktu dan sejenak memikirkan solusinya.

Sebagian besar pekerjaan yang dilakukan di dalam ruangan memerlukan tingkat konsentrasi mental yang tinggi, sehingga penting untuk meminimalkan gangguan. Suara bising yang mengganggu dapat menghambat proses berpikir dan menjadi dampak bawah sadar dari ketidaknyamanan individu saat bekerja dalam lingkungan yang bising. Terdapat dampak yang dihasilkan dari suara menurut Moekijat adalah :²⁴

- 1) Gangguan psikologis dan neurologis yang mempengaruhi karyawan
- 2) Kesulitan dalam mempertahankan konsentrasi
- 3) Tingkat kelelahan yang tinggi dan penurunan semangat kerja

Lingkungan kantor yang optimal merupakan suatu kondisi yang tidak terpengaruh oleh kebisingan yang mengganggu maupun kesunyian yang berlebihan, serta bebas dari gangguan yang disebabkan oleh perangkat kerja atau faktor-faktor eksternal lainnya, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

²⁴ Moekijat. (2002). Tata Laksana Kantor: Manajemen Perkantoran. Bandung: Mandar Maju

f. Musik

Penggunaan musik dalam lingkungan kantor memiliki potensi untuk memengaruhi keadaan psikologis pegawai, asalkan pilihan musik tersebut relevan dan dapat dinikmati oleh seluruh pegawai kantor. Musik yang diputar di kantor harus memiliki tempo yang seimbang, tidak terlalu pelan dan tidak terlalu keras, untuk menumbuhkan suasana yang positif dan menyenangkan. Selain itu, musik juga berfungsi untuk mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang dialami selama jam kerja. Tujuan dari penggunaan musik di kantor adalah untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, meredakan ketegangan mental dan fisik, serta memberikan kenyamanan lebih bagi para pegawai.

B. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merujuk pada sikap mental individu atau kelompok yang mencerminkan antusiasme dalam mengerjakan tugas mereka. Sikap ini mendorong kemampuan untuk berkolaborasi dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

Menurut Hasibuan, semangat kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan dan komitmen individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif dan disiplin, dengan tujuan untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal.²⁵ Semangat kerja berfungsi untuk mendorong individu dalam berkarya dan berkeaktifan di tempat kerja. Semangat kerja mencerminkan sikap seseorang

²⁵ Hasibuan, 2008: *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia

dalam menjalankan tugas dengan penuh semangat, kolaborasi, disiplin, dan tanggung jawab, alhasil pekerjaan bisa diselesaikan dengan efisien dan berkualitas. Oleh karena itu, semangat kerja berkaitan erat dengan kondisi atau situasi yang memengaruhi sikap dan emosi individu atau kelompok yang merasakan adanya kewajiban untuk memenuhi tanggung jawab mereka. Disisi lain, Tohardi mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok individu untuk berkolaborasi secara aktif dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.²⁶

Berdasarkan pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kondisi internal dalam diri individu, yang berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang mendorong pelaksanaan tugas dengan rasa kepuasan yang melekat. Dorongan internal ini memfasilitasi penyelesaian pekerjaan dengan cara yang lebih cepat, tekun, dan berkualitas tinggi. Lebih jauh lagi, semangat kerja dapat dicirikan sebagai keadaan emosional yang mewujudkan sikap mental atau perilaku positif, yang menginspirasi individu untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan efisiensi dan semangat yang lebih besar, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2. Indikasi Turunnya Semangat Kerja Pegawai

Semangat kerja pegawai tidak senantiasa konsisten ada dalam diri pegawai, terdapat beberapa situasi, semangat tersebut mengalami penurunan. Terdapat berbagai indikasi yang menunjukkan adanya penurunan semangat kerja, yang secara umum terjadi. Nitisemito mengemukakan beberapa indikasi yang mencerminkan menurunnya semangat kerja, antara lain:²⁷

²⁶ Tohardi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi kedua, Yogyakarta

²⁷ Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalias*. Jakarta: Ghalia

a) Menurunnya produktivas kerja

Penurunan produktivitas dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti kemalasan, penundaan tugas, dan lain-lain. Ketika produktivitas mengalami penurunan, hal tersebut mengindikasikan terdapat penurunan semangat kerja dalam organisasi tersebut.

b) Tingkat absensi yang meningkat atau tinggi

Secara umum, ketika semangat kerja mengalami penurunan, pegawai cenderung merasa malas untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini diperparah oleh kenyataan bahwa kompensasi atau gaji yang diterima tidak mengalami pemotongan saat pegawai tidak hadir. Akibatnya, hal ini dapat mendorong pegawai untuk memanfaatkan waktu luang mereka dalam mencari sumber pendapatan yang lebih tinggi, meskipun bersifat sementara..

c) *Labour turn over* atau peningkatan tingkat perpindahan pegawai

Salah satu faktor yang menyebabkan tingginya angka keluar masuk pegawai adalah ketidakpuasan atau ketidaknyamanan yang dirasakan oleh pegawai dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini mendorong pegawai untuk mencari peluang kerja lain yang lebih cocok dengan harapan mereka akan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu peka terhadap tanda-tanda yang menunjukkan fenomena seperti ini.

d) Peningkatan tingkat kerusakan

Peningkatan tingkat kerusakan menandakan perhatian terhadap pekerjaan semakin berkurang. Selain itu, hal ini juga dapat diakibatkan oleh kelalaian karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Kenaikan tingkat

kerusakan ini menjadi indikasi yang jelas bahwa semangat kerja telah mengalami penurunan..

e) Kegelisahan yang meluas

Kegelisahan bisa muncul dalam bentuk ketidaknyamanan saat bekerja, keluhan, serta berbagai aspek lainnya. Gangguan terhadap kenyamanan pegawai berpotensi menyebabkan perbuatan yang merugikan instansi secara keseluruhan.

f) Tuntutan yang sering muncul

Tuntutan adalah wujud dari ketidakpuasan, yang pada suatu titik dapat memicu keberanian untuk mengajukan tuntutan tersebut. Organisasi perlu waspada terhadap kemungkinan tuntutan yang bersifat massal dari para pegawai.

g) Pemogokan

Indikasi yang paling jelas mengenai menurunnya semangat kerja dapat dilihat dari terjadinya pemogokan. Pemogokan adalah bentuk dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan kekecewaan mendalam. Ketika perasaan ini mencapai puncaknya dan tidak dapat ditahan lagi, maka akan muncul tuntutan. Jika tuntutan tersebut tidak dipenuhi, biasanya akan berujung pada pemogokan yang berskala besar, yang tentunya akan memberikan dampak negatif bagi instansi terkait.

3. Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai

Ada berbagai metode untuk mengoptimalkan semangat kerja, diantaranya dengan memenuhi kebutuhan pegawai baik yang bersifat material maupun non-material. Pilihan metode dan kombinasi yang paling sesuai biasanya ditentukan oleh instansi itu sendiri serta tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan pendapat

Nitisemito yang dikutip oleh Ahmad Tohardi, berikut adalah beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai..²⁸

a) Gaji yang cukup

Setiap lembaga atau organisasi diharapkan mampu memberikan gaji atau upah yang memadai kepada seluruh pegawainya. Istilah "memadai" di sini bersifat relatif, yang berarti gaji tersebut harus dapat dibayarkan tanpa mengakibatkan kerugian bagi lembaga atau organisasi tersebut.

b) Memperhatikan kebutuhan spiritual

Selain kebutuhan finansial berupa gaji yang memadai, pegawai juga memerlukan pemenuhan kebutuhan spiritual. Kebutuhan spiritual mencakup penyediaan fasilitas ibadah, penghormatan terhadap keyakinan orang lain, dan aspek-aspek lainnya.

c) Memujudkan suasana atau kondisi yang santai

Lingkungan kerja yang monoton sering kali menyebabkan kebosanan dan stres di kalangan pegawai. Oleh sebab itu, penting rasanya bagi instansi untuk sesekali mewujudkan suasana yang lebih santai, seperti mengadakan kegiatan rekreasi bersama, menyelenggarakan kompetisi olahraga antar karyawan, dan berbagai aktivitas lainnya..

d) Perasaan aman dan prospek masa depan

Semangat kerja cenderung meningkat ketika karyawan merasakan keamanan terkait masa depan karier mereka. Kestabilan lembaga atau organisasi sering kali menjadi faktor penting yang dapat memberikan jaminan rasa aman bagi pegawai.

²⁸ Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

Salah satu contoh strategi yang umum diimplementasikan adalah dengan menyelenggarakan program pensiun..

e) Memposisikan pegawai pada bagian yang tepat

Setiap organisasi atau lembaga perlu memastikan bahwa pegawainya ditempatkan pada posisi yang sesuai, yang berarti menempatkan pegawai berdasarkan keterampilan yang dimiliki. Ketidaktepatan dalam penempatan pegawai dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat berkontribusi secara optimal dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi.

f) Penyediaan fasilitas

Setiap instansi atau organisasi sebaiknya berupaya untuk menyediakan fasilitas yang memadai bagi para pegawainya. Penyediaan fasilitas yang baik akan berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang menyenangkan, yang pada gilirannya bisa mengoptimalkan semangat dan produktivitas kerja pegawai.

4. Indikator Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja pegawai secara berkelanjutan akan memberikan manfaat signifikan bagi suatu organisasi, seperti percepatan penyelesaian tugas, pengurangan kesalahan dalam pekerjaan, serta penurunan tingkat ketidakhadiran. Sebaliknya, penurunan semangat kerja pegawai dapat menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran dan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman. Setiap organisasi berupaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya melalui beberapa strategi. Hal ini berkaitan erat dengan keyakinan bahwa semangat kerja yang tinggi berkontribusi pada produktivitas yang lebih baik. Oleh sebab itu, penting bagi setiap instansi atau organisasi untuk terus berupaya dalam mengoptimalkan semangat kerja para pegawainya.

Semangat kerja merujuk pada individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih antusias, sehingga diharapkan hasil kerja dapat dicapai dengan lebih cepat dan berkualitas. Namun, semangat kerja pegawai tidak bersifat konstan, melainkan dapat mengalami penurunan. Oleh sebab itu, tidak realistis untuk mengharapkan bahwa semangat dan perilaku pegawai akan selalu berada dalam kondisi optimal sepanjang waktu. Akan disebutkan indikator semangat kerja yang diutarakan Nitisemito, Alex S. Diantaranya sebagai berikut:²⁹

a) Tingkat produktivitas pegawai meningkat

Pegawai yang menunjukkan semangat kerja yang tinggi cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, menahan diri untuk tidak menghambat pekerjaan dengan sengaja, dan berusaha untuk mempercepat proses kerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk menetapkan standar kerja untuk penilaian tingkat produktivitas karyawan. Fluktuasi produktivitas karyawan dapat diukur melalui tiga ukuran: profesionalisme dalam penyelesaian tugas, tidak adanya penundaan pekerjaan, dan percepatan pekerjaan.

b) Tingkat absensi

Tingkat absensi berkaitan dengan aktivitas dan perilaku yang dilakukan karyawan untuk menunjukkan kehadiran atau ketidakhadiran mereka di institusi atau organisasi. Tingkat absensi yang berkurang dapat menandakan adanya peningkatan terhadap semangat kerja. Tingkat absensi dapat dinilai melalui beberapa indikator, khususnya cuti, alfa, sakit

²⁹ Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia

c) Tingkat kegelisahan menurun

Kegelisahan dapat dikenali melalui berbagai keluhan, ketidaknyamanan di tempat kerja, dan faktor lainnya. umumnya meningkat ketika karyawan terbebas dari rasa gelisah. Dimensi penurunan kegelisahan dapat dinilai dengan menggunakan empat indikator, yaitu. Kepuasan kerja, ketenangan dalam bekerja, keamanan dalam bekerja, dan kenyamanan dalam bekerja.

C. Prespektif Kajian dalam Islam

1. Tata Ruang Menurut Prespektif Islam

Dalam ajaran Islam dijelaskan bahwa Allah SWT menciptakan alam semesta beserta seluruh komponennya dengan pengaturan yang sangat teliti untuk dimanfaatkan oleh makhluk-Nya. Hal tersebut terlihat dari penempatan ciptaan-Nya yang merupakan pengaturan strategis dengan nilai manfaat yang optimal, alhasil menghasilkan keseimbangan dalam ekosistem. Salah satu contoh yang dapat diambil adalah penciptaan dan penempatan matahari serta bulan yang bergantian setiap hari. Manfaat matahari bagi kehidupan di bumi sangatlah besar, meskipun zat matahari tidak dapat didekati oleh makhluk hidup. Namun, berkat posisi yang tepat terhadap bumi, dampak negatif yang mungkin ditimbulkan dapat diminimalkan.

Selain manfaat yang diberikan oleh matahari, Allah SWT juga menciptakan bulan sebagai pengganti siang yang beralih menjadi malam, memungkinkan manusia untuk beristirahat sebelum melanjutkan aktivitas di hari berikutnya. Perubahan antara siang dan malam yang berlangsung secara konsisten dengan durasinya adalah sebuah anugerah dari Tuhan yang berperan dalam penentuan jarak

dan massa benda, sehingga waktu dapat terukur dengan baik. Penataan jarak dan massa ini tidak terlepas dari sistem pengaturan ruang yang sudah diciptakan oleh Allah SWT. Hal tersebut merupakan sebuah perhitungan tata ruang yang sangat menakjubkan, yang mencerminkan kebesaran-Nya. Hal tersebut sudah dipaparkan dalam surat QS. Al-Lukman ayat 39 yang berbunyi:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يُؤَلِّجُ اللَّيْلَ فِي النَّهَارِ وَيُؤَلِّجُ النَّهَارَ فِي اللَّيْلِ وَسَخَّرَ الشَّمْسَ وَالْقَمَرَ كُلٌّ يَجْرِي إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى وَأَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿٣٩﴾

Artinya: "Tidakkah engkau memperhatikan bahwa Allah memasukkan malam ke dalam siang, memasukkan siang ke dalam malam, dan menundukkan matahari dan bulan, masing-masing beredar sampai pada waktu yang ditentukan? (Tidakkah pula engkau memperhatikan bahwa) sesungguhnya Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan?" (QS. Lukman, 31:29)

Berdasarkan penjelasan ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Allah SWT, dalam proses penciptaan-Nya, telah menempatkan setiap makhluk pada posisi yang paling sesuai. Peralihan siklus antara siang dan malam merupakan ilustrasi yang menonjol dari konsep penataan ruang, khususnya dalam kaitannya dengan pencahayaan. Fenomena ini mencontohkan prinsip-prinsip tata ruang yang ditetapkan oleh Allah SWT, yang bermanifestasi sebagai demonstrasi keteraturan dalam ciptaan-Nya..

Tata letak kantor yang efektif merupakan upaya strategis untuk mengoptimalkan pemanfaatan ruang dengan cara yang tepat, menghindari pembangunan yang berlebihan atau tidak perlu. Hal ini sejalan dengan ajaran Rasulullah SAW yang menyatakan "*Barangsiapa membangun suatu bangunan*

melebihi keperluannya (artinya bermegah-megahan) maka Allah akan menyuruhnya memikulnya di atas pundaknya pada hari kiamat” (HR. Thabrani). Mengingat bahwa konteks tata ruang kantor berfokus pada pemanfaatan yang efisien tidak malah pembangunan yang berlebihan, Oleh karena itu, manusia perlu memperhatikan tata ruang agar dapat mencapai efisiensi dan efektivitas, sehingga dapat memaksimalkan manfaat serta meminimalkan kerugian.

2. Semangat Kerja Menurut Prespektif Islam

Islam adalah agama yang paling lengkap yang diturunkan oleh Allah SWT untuk umat manusia. Di dalam Islam terdapat banyak sekali aturan yang mengatur hubungan antara individu dengan Allah (*hablum minallah*) dan juga hubungan antar individu (*hablum minannas* atau *muamalat*). Islam mendorong setiap individu untuk senantiasa berusaha dalam kehidupannya. Banyak ayat dalam Al-Qur'an dan hadits Nabi Muhammad SAW yang menegaskan pentingnya kerja keras bagi umat Islam dalam memenuhi kebutuhan hidup, tanpa mengabaikan kehidupan di akhirat. Contohnya pada QS. Al-Qashash ayat 77:

تَغْفِرْ لِمَن يَدْرَأُكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ
فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *”Dan carilah apa yang dianugerahkan Allah SWT kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi, dan berbuat baiklag (kepada orang lain) sebagaimana Allah SWT berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (QS. Al-Qashash:77)*

Terdapat hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan Ibnu Umar ra dalam hadist yang berbunyi:

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Artinya: *“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu akan hidup selama-lamanya, dan beramallah untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok pagi.”*

Dari ayat-ayat Al-Qur'an dan hadits yang telah dijelaskan, dapat dipahami secara komprehensif bahwa Islam menganjurkan setiap Muslim untuk menghindari keputusasaan dan mempertahankan semangat yang tinggi dalam menjalani kehidupan. Namun demikian, di tengah kesibukan yang berkaitan dengan urusan duniawi, setiap usaha harus ditujukan sebagai sarana amal yang bermanfaat bagi kehidupan di akhirat. Ungkapan *“Ad dunya mazra'atul akhirath”* mengisyaratkan bahwa dunia ini adalah tempat untuk menanam kebaikan yang akan dituai di akhirat. Oleh karena itu, setiap manusia di dunia, baik maupun buruk, dapat menjadi amal yang baik jika dilandasi dengan niat yang tulus kepada Allah SWT. Dengan demikian, sangat jelas bahwa Islam memberikan penekanan pada pentingnya bekerja dan berusaha, di mana umat Islam dianjurkan untuk bekerja keras dan tidak menyia-nyiakan waktu serta kesempatan yang ada. Sungguh, kerugian besar bagi mereka yang tidak mengoptimalkan waktu untuk berusaha dan beramal kebaikan. Oleh karena itu, semangat kerja dalam Islam harus dilandasi dengan niat yang tulus untuk beribadah kepada Allah SWT.

D. Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel berkaitan dengan interaksi yang mengaitkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang berpotensi mengarah pada penerimaan hipotesis alternatif (H_a) atau penolakan hipotesis nol (H_0). Dalam konteks penelitian ini, hubungan antar variabel dikategorikan sebagai hubungan asimetris, di mana variabel independen berperan dalam menyebabkan atau mempengaruhi variabel dependen, sebagaimana dijelaskan di bawah ini:

1. Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja memiliki potensi untuk menjadi sumber motivasi dan semangat bagi pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu ilustrasi faktor lingkungan fisik yang mempengaruhi kenyamanan pegawai saat menjalankan tugas adalah ruang kantor. Ruang kantor berfungsi sebagai lingkungan fisik yang secara langsung bersentuhan dengan pegawai, karena di sinilah mereka mencurahkan waktu untuk bekerja dan melaksanakan berbagai aktivitas dan tanggung jawab.

Tata ruang kantor yang efektif berkontribusi pada kenyamanan pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman, mereka cenderung lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ruang kantor yang dirancang dengan baik memudahkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan mereka. Semakin optimal tata ruang kantor, semakin besar rasa nyaman dan aman yang dirasakan oleh pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya, jika tata ruang dan fasilitas kantor tidak memadai, seperti bekerja di lingkungan yang bising

dan kotor, hal ini dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka.³⁰

Semangat kerja dapat diartikan sebagai upaya untuk melaksanakan tugas dengan lebih giat, sehingga hasil pekerjaan dapat dicapai dengan lebih efisien dan berkualitas.³¹ Hal ini sejalan dengan pendapat Nawawi yang mengemukakan bahwa semangat kerja mencerminkan kondisi psikologis seorang pegawai yang memengaruhi usahanya dalam mencapai tujuan melalui pelaksanaan tugas yang menjadi kewajibannya.³²

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, tata ruang kantor yang dirancang untuk memfasilitasi interaksi antar pegawai memiliki dampak signifikan terhadap semangat kerja. Di samping itu, kenyamanan pegawai juga akan meningkat apabila ruang kantor dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, sehingga dapat mendukung produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas.

Adanya pengaruh yang signifikan antara tata ruang kantor dengan semangat kerja pegawai, yang sesuai dengan temuan penelitian yang telah dilaksanakan Yualiani Mawao, dkk (2022),³³ Ashari Prabudi (2014),³⁴ dan Stevianus Mito Biri (2015),³⁵ yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai.

³⁰ MC Maryani, 2008. *Manajemen Perkantoran Efektif*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN

³¹ Alex S. Nitisebito A.S., 1982, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

³² Nawawi H., 1990, *Administrasi Personalia untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: CV. Haji Masagung.

³³ Mawao, Saleh, and Mahmud, "Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo."

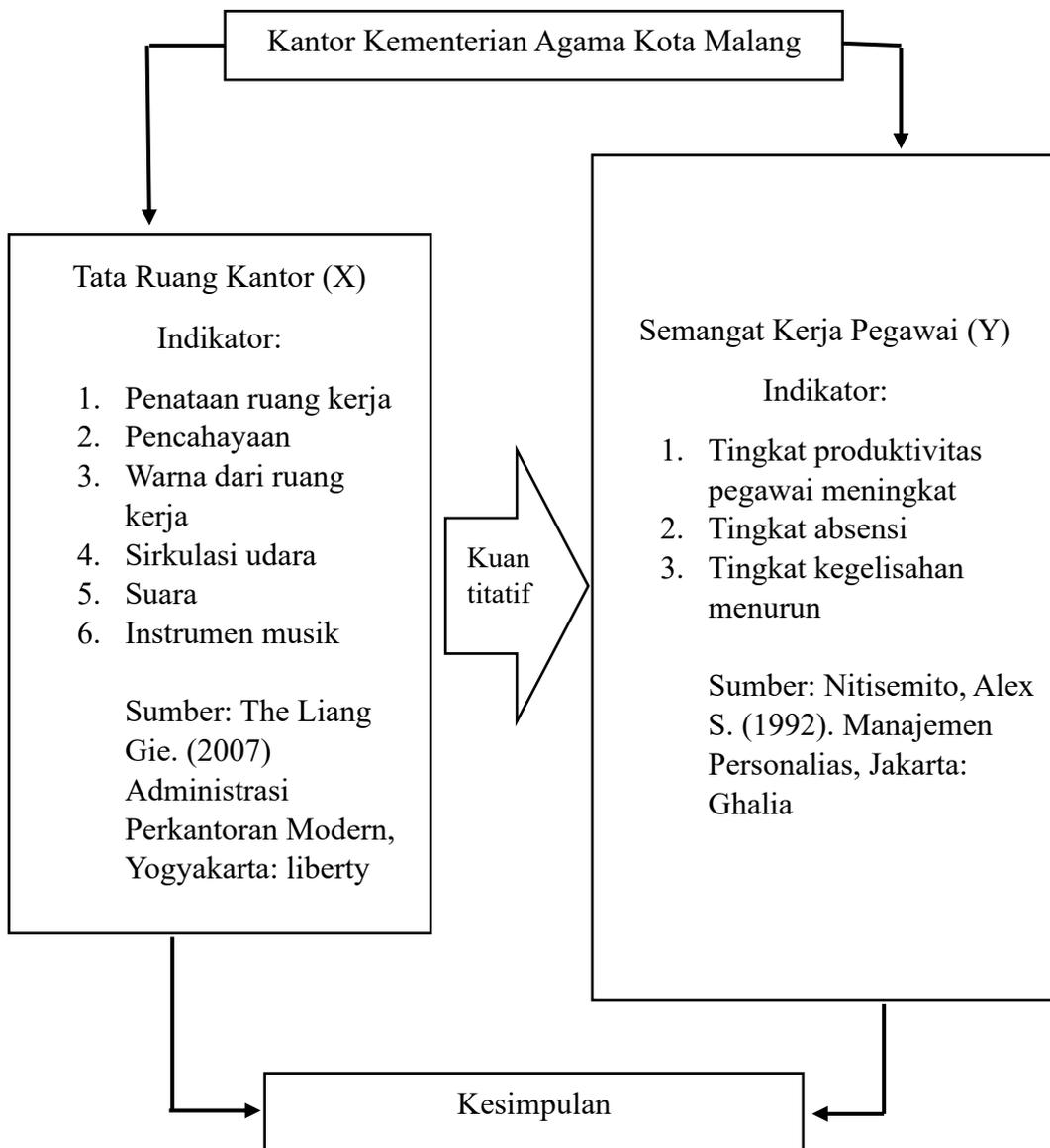
³⁴ Ashari Prabudi, Parman Tarigan, and Liper Siregar, "Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Pratama Pematangsiantar," *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 2, no. 1 (2014).

³⁵ Stevianus Mito Biri, "PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK KANTOR CABANG MANADO," 2015.

E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka teori yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini berusaha untuk menyelidiki sejauh mana variabel independen, khususnya tata letak kantor, mempengaruhi variabel dependen, yaitu semangat kerja pegawai. Untuk memudahkan peneliti dalam mengartikulasikan isu-isu yang ada, penting untuk membuat kerangka konseptual penelitian. Bagian selanjutnya menyajikan kerangka berpikir yang digunakan.

Bagan 2.1 Kerangka Berpikir



Keterangan:

X = Variabel Independen Tata Ruang Kantor

Y = Variabel Dependen Semangat Kerja

F. Hipotesis Penelitian

Untuk menjawab masalah yang telah dibuat, maka diperlukannya hipotesis. Hipotesis bisa dianggap sebagai jawaban sementara, karena jawaban yang diajukan dalam hipotesis masih berlandaskan pada teori-teori yang relevan.³⁶ Oleh sebab itu, peneliti menentukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Tata ruang kantor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

H₀: Tata ruang kantor tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

³⁶ Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h.99 (Bandung: Alfabeta)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai dasar analisisnya. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menilai sejauh mana tata ruang kantor mempengaruhi semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang. Untuk itu, data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan metode statistik. Maka pemilihan pendekatan kuantitatif dianggaplah tepat, sesuai dengan yang diungkapkan oleh Anwar bahwa pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data numerikal dengan metode statistika.³⁷ Selanjutnya, jenis penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana karena mengukur pengaruh antara dua variabel yang dianggap sederhana, yakni variabel dependen tata ruang kantor dan independen semangat kerja pegawai.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terletak di Kantor Kementerian Agama Kota Malang, tepatnya di Jalan Raden Panji Suroso Nomor 2, Polowijen, Kecamatan Blimbing, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan di Kementerian Agama Kota Malang karena lingkungan kerja di dalam organisasi tersebut menunjukkan fenomena yang selaras dengan tema penelitian, yaitu terkait tata ruang kantor.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menunjukkan cakupan wilayah dalam suatu penelitian dari mana data dikumpulkan. Definisi ini sejalan dengan perspektif yang diartikulasikan oleh

³⁷ Saifuddin Azwar, "Metode Penelitian Yogyakarta: Pustaka Pelajar," 2009. *Reabilitas Dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2010.

Sugiyono, yang menyatakan bahwa populasi terdiri atas wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk tujuan penyelidikan dan perumusan kesimpulan.³⁸ Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti mengidentifikasi populasi sebagai fokus utama pengamatan, yang meliputi individu, kelompok, organisasi, atau wilayah geografis tertentu. Populasi yang dipilih untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang dari berbagai bagian yang berjumlah 79 orang.

Karena ukuran populasi yang relatif terbatas, yaitu 79 pegawai, peneliti memilih untuk memasukkan semua anggota populasi sebagai partisipan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus. Pendekatan ini sejalan dengan pernyataan Sugiyono, yang mendefinisikan sampling jenuh sebagai metode di mana setiap anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam proses penelitian.³⁹ Sesuai dengan teori tersebut, maka peneliti mengidentifikasi seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang sebagai sampel penelitian, mengingat jumlah populasi yang kurang dari 100, yakni hanya terdiri dari 79 orang pegawai.

D. Variabel Penelitian

Variabel dalam studi penelitian menandakan karakteristik atau atribut yang dapat dibedakan yang terkait dengan individu, objek, atau entitas lain yang menjadi fokus utama penyelidikan. Variabel-variabel ini mencakup elemen-elemen yang

³⁸ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D," *Alfabeta Bandung*, 2010, 170–82.

³⁹ Sugiyono.

dapat diobservasi, diukur, dan dianalisis.⁴⁰ Dalam konteks penelitian, variabel berfungsi sebagai komponen utama yang digambarkan oleh peneliti, membentuk dasar untuk pengumpulan data dan memfasilitasi penarikan kesimpulan dari hasil yang diperoleh.⁴¹

Dalam penelitian yang akan datang, peneliti akan mengategorikan variabel ke dalam dua jenis yang berbeda, variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).⁴² Variabel independen, sering disebut sebagai variabel penjelas, adalah faktor-faktor yang dihipotesiskan untuk mempengaruhi perubahan pada variabel lain. Dalam ruang lingkup penelitian ini, variabel independen yang diteliti adalah tata ruang kantor (X). Sebaliknya, variabel dependen atau disebut juga sebagai variabel respon adalah variabel yang mengalami perubahan sebagai akibat dari variasi variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang diteliti adalah semangat kerja

E. Sumber Data

Data merupakan sekumpulan informasi yang diolah dengan teknik tertentu. Oleh karena penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif, maka data dimaknai sebagai sekumpulan numerik atau angka yang dihasilkan dari pengukuran atau perhitungan tertentu.⁴³ Lalu, sumber data merujuk pada subjek dari mana data tersebut diambil. Maka, data dan sumber data yang digunakan peneliti dijabarkan sebagai berikut:

⁴⁰ Thoifah I' anatur, "Statistika Pendidikan Dan Metode Penelitian Kuantitatif," *Malang: Madani*, 2015.

⁴¹ Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, h. 2

⁴² Husein Umar, "Research Methods in Finance and Banking," 2000.

⁴³ Ma'ruf Abdullah, "Metode Penelitian Kuantitatif," 2015.

1. Data primer merupakan informasi atau data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dan belum mengalami pengolahan.⁴⁴ Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.
2. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, misalnya orang atau dokumen yang ada di tempat penelitian. Peneliti memperoleh data sekunder dari dokumentasi yang ada.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berfungsi sebagai metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden, biasanya melalui perumusan pertanyaan-pertanyaan spesifik yang ditujukan kepada sampel penelitian. Dalam konteks penelitian ini, pengumpulan data difasilitasi melalui penggunaan kuesioner yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan variabel X (tata ruang kantor) dan variabel Y (semangat kerja). Sebelum kuesioner diimplementasikan secara luas, peneliti melakukan uji coba untuk mengidentifikasi potensi kelemahan atau kekurangan dalam desain kuesioner.

Selanjutnya akan dibahas mengenai kisi-kisi instrumen penelitian yang telah dibuat untuk menilai indikator-indikator ruang kantor sesuai dengan teori The Liang Gie dan indikator-indikator semangat kerja sesuai dengan teori Nitisemito..

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item	No. Item
Tata ruang kantor	Jenis penataan ruang	Penataan ruang kantor di tempat kerja saya memudahkan pegawai untuk berkomunikasi	1
		Penataan ruang kantor di tempat kerja saya	2

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek," (*No Title*), 2010.

		mendukung alur kerja yang efisien	
	Pencahaya-an	Pencahaya-an di ruang kantor cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja	3
		Pencahaya-an alami (cahaya matahari) di kantor memberikan kenyamanan bekerja	4
		Pencahaya-an buatan (lampu) di kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	5
	Warna	Warna dinding di ruang kantor memberikan suasana yang nyaman saat bekerja	6
		Kombinasi warna di ruang kantor membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif	7
	Udara	Saya memerlukan udara yang segar saat bekerja	8
		Sirkulasi udara di ruang kantor saya sangat baik sehingga menciptakan kenyamanan bekerja	9
	Suara	Saya merasa terganggu apabila ada suara yang keras atau tidak mengenakan saat bekerja	10
		Suara dari luar kantor saya tidak terlalu terdengar sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja	11
	Musik	Saya merasa lebih bersemangat saat bekerja apabila diiringi dengan alunan musik	12
		Jenis musik yang diputar di kantor sesuai dengan preferensi pegawai	13
Semangat kerja	Tingkat produktivitas meningkat	Saya profesional dalam menyelesaikan pekerjaan	1
		Saya tidak pernah menunda pekerjaan	2

	Tingkat absensi	Saya tidak pernah melakukan cuti	3
		Saya tidak pernah alfa	4
		Saya tidak pernah absen karena sakit	5
	Tingkat kegelisahan menurun	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan	6
		Saya merasa tenang dalam bekerja	7
		Saya merasa aman dalam bekerja	8
		Saya merasa nyaman dalam bekerja	9

Seluruh kisi-kisi instrumen baik variabel independen maupun dependen yang dibuat akan didistribusikan menjadi butir-butir pertanyaan dengan menyediakan jawaban menggunakan skala likert dengan kriteria dan skor pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Skala Likert

Kriteria Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam Skala Likert, umumnya terdapat lima opsi jawaban, yaitu: "sangat setuju", "setuju", "antara setuju dan tidak setuju", "tidak setuju", dan "sangat tidak setuju". Namun, dalam penelitian ini, opsi jawaban tengah (antara setuju dan tidak setuju) dihilangkan. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan responden untuk memilih opsi tengah jika tersedia, yang dapat mengakibatkan data yang diperoleh tentang perbedaan responden menjadi kurang informatif.

G. Uji Instrumen dan Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang sebagai responden. Pegawai di kantor tersebut mempunyai tanggung jawab besar dalam menjalankan tugas administrasi dan pelayanan publik yang seringkali dihadapkan pada berbagai asesmen kinerja dan evaluasi capaian kerja. Selain itu, pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang juga berpartisipasi dalam berbagai program pelatihan dan pengembangan yang mendukung peningkatan kompetensi profesional mereka. Dengan demikian, demi mencapai hasil penelitian yang efisien dalam hal waktu dan tidak memberatkan responden, peneliti menerapkan sistem uji coba yang telah digunakan sebelumnya.

Uji coba terpakai adalah pelaksanaan uji coba yang dilaksanakan secara berbarengan dengan penelitian yang sesungguhnya.⁴⁵ Dengan demikian, uji coba terpakai dapat dipahami sebagai suatu metode untuk menguji validitas dan reliabilitas, di mana pengumpulan data dilakukan hanya satu kali dan hasil uji coba tersebut langsung diterapkan untuk menguji hipotesis. Kelebihan dari uji coba terpakai adalah menghemat biaya, tenaga, waktu karena tidak memerlukan uji coba terpisah, memungkinkan peneliti langsung mendapatkan data yang relevan dari sampel yang diteliti. Adapun kekurangan dari uji coba terpakai adalah jika terdapat item dalam instrumen tidak valid, peneliti mungkin tidak memiliki kesempatan untuk memperbaiki atau merevisi alat ukur tersebut.⁴⁶

⁴⁵ Ario Wiratmoko, "Pengaruh Kegiatan Ekstrakurikuler Robotika Terhadap Kecerdasan Emosional Siswa Di SMK Negeri 3 Yogyakarta," *Skripsi Sarjana, Universitas Negeri Yogyakarta*, 2012.

⁴⁶ Arrifah Putri Nadila, "Pengaruh Manajemen Unit Pelayanan Bimbingan Dan Konseling (UPBK) Terhadap Kematangan Karier Peserta Didik Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Malang" (Malang: UIN Malang, 2024)

Teknik analisis data yang dikenakan pada penelitian ini ialah PLS-SEM (*Partial Least Square Path Modelling*) regresi sederhana dengan bantuan *software* SmartPLS 3.29 dengan pertimbangan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antar konstruk didalamnya.⁴⁷ Selain itu, penggunaan teknik analisis ini didasarkan pada variabel laten yang tidak dapat diukur langsung, sehingga membutuhkan alat bantu untuk mengukurnya.

Didalam penelitian ini, terdapat dua tahap analisis yang digunakan untuk mengungkap apakah ada pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai (seluruh parameter dan nilai didasarkan pada buku karya Imam Ghozali dan Henky Latan),⁴⁸ yaitu:

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

a. Uji Validitas

Menurut Suharsimi, sebagaimana dikutip oleh Marzuki, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Instrumen yang dianggap valid atau sah memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang gagal memenuhi kriteria validitas akan menunjukkan tingkat validitas yang rendah.⁴⁹ Untuk menguji validitas instrumen, data instrumen dibagikan kepada sampel pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang. Tujuan dari uji validitas ini ialah untuk menentukan validitas instrumen. Untuk menguji validitas, peneliti menggunakan

⁴⁷ Hengky Latan and Imam Ghozali, *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications Using SmartPLS 3*, 2015.

⁴⁸ Latan and Ghozali.

⁴⁹ IB Marzuki, "Efektivitas Penggunaan Computer Based Teaching (CBT) Sebagai Media Pembelajaran Sejarah: Studi Quasi Eksperiment Pada Kelas XI MAN 2 Batusangkar," 2011.

bantuan program statistika Smart PLS 3. Uji validitas *outer model* terbagi menjadi dua, yaitu:

Tabel 3.3 Uji Validitas Outer Model

Jenis	Parameter	Valid
Validitas Konvergen	<i>Loading Factor</i>	Lebih besar (>) 0,7

Dapat disimpulkan, bahwa item instrumen dikatakan valid apabila validitas konvergen dengan menggunakan *loading factor* lebih besar dari 0,7 dan validitas diskriminan dengan menggunakan *fornell larcker criterion* berupa akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk laten.

b. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali dan Latan dalam Rahmat, reabilitas adalah menguji ketepatan, konsistensi, dan akurasi instrumen dalam mengukur konstruksi.⁵⁰ Reabilitas dapat dipahami sebagai suatu instrumen yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi untuk digunakan dalam pengumpulan data, karena instrumen tersebut mampu memandu responden dalam memilih jawaban tertentu. Instrumen yang telah terbukti dapat diandalkan dan reliabel akan menghasilkan hasil yang konsisten, terlepas dari berapa kali pengukuran dilakukan. Dengan demikian, reabilitas mencerminkan seberapa besar suatu alat ukur dapat diandalkan. Istilah reliabel menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam proses pengumpulan data.⁵¹

Pada penelitian ini, peneliti menguji reabilitas instrumen menggunakan parameter dibawah ini:

⁵⁰ Rahmad Solling Hamid and Suhardi M Anwar, "Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian," 2019.

⁵¹ Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek."

Tabel 3.4 Uji Reabilitas *Outer Model*

Parameter	Reliabel	Tidak Reliabel
<i>Composite reliability</i>	Lebih besar (>) 0,7	Lebih kecil (<) 0,7

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item instrumen dikatakan reliabel apabila memenuhi parameter *composite reliability* lebih besar (>) dari 0,7.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi mode struktural atau *inner model* digunakan untuk mengetahui nilai R Square (R^2), *Path Coefficient*, dan *Predictive Relevance* (Q^2). Kegunaan nilai, nilai, dan kategori masing-masing evaluasi *inner model* bisa dipaparkan pada tabel 3.5 dibawah ini:

Tabel 3.5 Evaluasi *Inner Model* yang Digunakan Peneliti

Jenis	Kegunaan Nilai	Nilai	Kategori
R Square (R^2)	Mengetahui simpangan dalam model artinya mengetahui varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh sejumlah variabel independen.	0,67	Model kuat
		0,33	Model moderate
		0,19	Model lemah
F^2 (<i>Effect Size: f Square</i>)	Pengaruh setiap variable pada level struktural	0,35	Pengaruh tinggi
		0,15	Pengaruh sedang / menengah
		0,02	Pengaruh rendah
<i>Preditive Relevance</i> (Q^2)	Mengukur validasi kemampuan prediksi model	$Q^2 > 0$	Model memiliki <i>predictive relevance</i>
		$Q^2 < 0$	Model kurang <i>predictive relevance</i>

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan pengujian untuk menjawab apakah variabel X memiliki pengaruh pada variabel Y. Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan melihat dan membandingkan nilai $t_{statistik}$ dengan t_{tabel} menggunakan

bootstrapping melalui *software* SmartPLS. *Bootstrapping* dipilih karena memungkinkan data yang terdistribusi dengan bebas sehingga sampel yang telah ada didistribusikan ulang (*resample*) untuk membuat banyak simulasi sampel. Pengujian hipotesis merujuk pada uji t dengan pernyataan hasil H_1 diterima dan H_0 ditolak apabila $t_{\text{statistik}}$ memiliki nilai 1,96. Begitupun sebaliknya, H_0 akan diterima dan H_1 akan ditolak apabila $t_{\text{statistik}}$ memiliki nilai kurang dari 1,96. Selain dengan menggunakan uji t, uji hipotesis juga melihat nilai *P-Values* dengan kriteria variabel memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai *P-Values* kurang dari 0,05.⁵²

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mencakup serangkaian langkah atau prosedur yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi yang berkaitan dengan fokus dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data, secara khusus:

1. Kuesioner & Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan cara meminta responden menjawab pertanyaan dan pernyataan dengan nilai jawaban mereka.⁵³ Peneliti dalam hal ini memberikan kuesioner dalam bentuk formulir digital dengan media *google formulir* dikarenakan terdapat banyak sampel yang dipakai dalam penelitian ini. Disisi lain, penggunaan formulir digital dirasa lebih efektif dan efisien karena responden dapat mengisi formulir kapanpun dan dimanapun akan tetapi harus tetap sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Kuesioner

⁵² Ali Muhson, "Analisis Statistik Dengan SmartPLS," *Universitas Negeri Yogyakarta*, 2022, 1–34.

⁵³ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D."

atau angket penelitian disebarkan pada responden yakni pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dalam beragam format, termasuk arsip, dokumen, buku, serta gambar dan gambar tertulis yang berfungsi sebagai laporan dan penjelasan yang mampu mendukung upaya penelitian.⁵⁴ Dalam proses pengumpulan data dokumentasi ini, peneliti memperoleh informasi atau data mengenai tata ruang kantor, dan temuan ini akan dikuatkan dengan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

I. Prosedur Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti mempunyai prosedur tertentu untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan cara yang terstruktur. Prosedur penelitian tersebut dapat dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.6 Prosedur Penelitian

Tahapan	Kegiatan
Pra-Lapangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memilih lokasi penelitian Kantor Kementerian Agama Kota Malang. 2. Melakukan survei awal untuk memastikan pemilihan lokasi relevan dengan tujuan penelitian dan memastikan diberikan izin untuk melakukan penelitian disana. 3. Mengajukan surat izin survei pra penelitian ke fakultas kemudian diserahkan kepada pihak Kantor Kementerian Agama Kota Malang. 4. Menggali informasi awal untuk keperluan pembuatan proposal seminar skripsi. 5. Seminar proposal 6. Mengajukan surat izin penelitian resmi ke fakultas serta menyerahkan kepada pihak Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

⁵⁴ Sugiyono.

	<ul style="list-style-type: none"> 7. Surat diterima dan didiposisi 8. Melaksanakan penelitian
Pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Mengumpulkan data yang diperlukan untuk menunjang penelitian melalui dokumentasi. 2. Menyebarkan penelitian.
Analisis data	Mengumpulkan dan mengolah informasi yang diperoleh dari tabulasi terhadap hasil kuesioner. Selanjutnya, menganalisis data yang telah dikumpulkan dari kuesioner untuk melihat pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja.
Penarikan Kesimpulan	Menarik kesimpulan atau hasil akhir penelitian dengan mengacu pada penerimaan atau penolakan hipotesis

BAB IV

PAPARAN DATA & HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Sejarah & Profil Kementerian Agama Kota Malang

Departemen Agama merupakan institusi yang lahir dari etos perjuangan bangsa Indonesia, dan pendiriannya tidak dapat dilepaskan dari konteks historis kemerdekaan Bangsa Indonesia. Selama periode mempertahankan kemerdekaan yang diproklamasikan pada 17 Agustus 1945, para anggota Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) mengadvokasi pengelolaan urusan agama secara serius, dengan menekankan perlunya melakukan pendekatan yang cermat dan hati-hati. Sebagai respons terhadap hal tersebut, Departemen Agama resmi didirikan pada tanggal 3 Januari 1946, melalui Penetapan Pemerintah Nomor 1/SD Tahun 1946. Selanjutnya, sesuai dengan Keputusan Menteri Agama Nomor 6 Tahun 1956, tanggal 1 Maret ditetapkan sebagai hari jadi Departemen Agama Republik Indonesia. Pada peringatan hari jadinya yang ke-34, yang dirayakan tanggal 3 Januari 1980, peringatan tersebut diubah namanya menjadi "Hari Amal Bhakti Departemen Agama" disingkat "HAB DEPAG" dengan motto "IKHLAS BERAMAL"

Sejarah awal penamaan Departemen Agama di Kota Malang dapat ditelusuri melalui Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 6 Tahun 1977, yang kemudian diperkuat dengan KMA Nomor 45 Tahun 1981. Kedua keputusan tersebut mengatur mengenai Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Agama, termasuk kantor Departemen Agama di tingkat Kabupaten atau Kota, serta Balai

Diklat Pendidikan Teknis Keagamaan. Sebelum resmi menyandang nama Departemen Agama, lembaga ini mengalami beberapa kali perubahan nama, dimulai dari Kantor Kepenghuluan Kabupaten, yang kemudian berkembang menjadi Kantor Urusan Agama Tingkat II. Perubahan ini didasarkan pada KMA (Keputusan Menteri Agama) nomor 47 tahun 1963 yang mengatur perencanaan organisasi dan tata kerja Departemen Agama. Pergantian nama terakhir yang terjadi hingga saat ini adalah Kementerian Agama Kota Malang, yang mulai berlaku sejak 28 Januari 2010, berdasarkan Peraturan Menteri Agama (PMA) nomor 1 tahun 2010, terjadi perubahan nama dari Departemen Agama menjadi Kementerian Agama. Kegiatan perkantoran Departemen Agama di Kota Malang dimulai pada tahun 1981, dengan lokasi awal di Jl. Arismunandar nomor 35, yang saat ini dialokasikan sebagai rumah dinas kepala kantor. Pada tahun 1987, kantor tersebut pindah ke lokasi baru dan saat ini beroperasi di Jl. Raden Panji Soeroso No. 2, Kota Malang.

2. Letak Alamat Kementerian Agama Kota Malang

Kementerian Agama Kota Malang berada di alamat Jalan Raden Panji Suroso nomor 2, Polowijen, Kecamatan Blimbing, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur, dengan kode pos 65126.

3. Visi Misi Kementerian Agama Kota Malang

a. Visi Kementerian Agama Kota Malang

”Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan

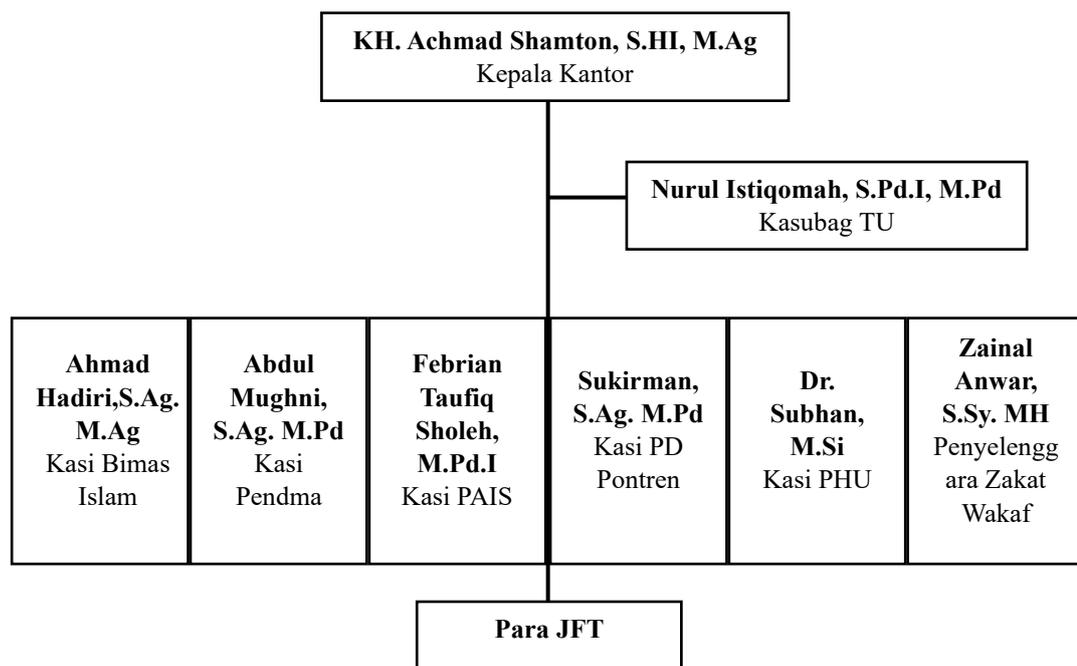
Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong.”

b. Misi Kementerian Agama Kota Malang

- 1) Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama
- 2) Memperkuat beragama dan kerukunan umat beragama
- 3) Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan tertata
- 4) Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu
- 5) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan
- 6) Memantapkan tatakelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*)

4. Struktur Organisasi

Setiap instansi atau organisasi perlu memiliki struktur yang terdefinisi dengan baik. Kantor Kementerian Agama Kota Malang telah mengembangkan struktur organisasi yang mencakup tugas, wewenang, dan tanggung jawab, yang semuanya tercermin dalam susunan organisasi tersebut. Hal ini melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada, sehingga memudahkan instansi dalam memantau perkembangan dan kemunduran instansi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kantor Kementerian Agama Kota Malang memiliki struktur organisasi yang telah ditetapkan, mirip dengan struktur organisasi lainnya, yang melibatkan tenaga kerja yang profesional.



Bagan 4.1 Struktur Organisasi Kantor KEMENAG Kota Malang

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 79 pegawai yang berasal dari Kantor Kementerian Agama Kota Malang. Deskripsi mengenai responden akan disajikan dalam bentuk tabel serta persentase berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan analisis jenis kelamin responden, diperoleh sebaran sebagai berikut:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	42	53,2%
2.	Perempuan	37	46,8%
Total		79	100%

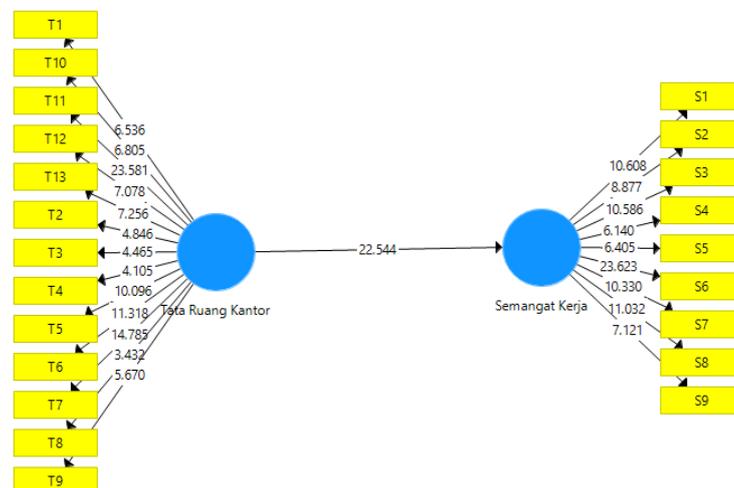
Sumber: Pengelolaan Data Pribadi

Tabel di atas mengindikasikan bahwa total responden yang terlibat dalam penelitian ini mencapai 79 orang. Dari jumlah tersebut, responden dengan jenis

kelamin laki laki mendominasi, yaitu sebanyak 42 orang, yang setara dengan persentase 53,2%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 37 orang, dengan persentase 46,8%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa laki laki merupakan kelompok yang lebih dominan dalam penelitian ini.

2. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen telah memenuhi kriteria kesesuaian (validitas dan reliabilitas) dalam proses pengukuran. Hasil selanjutnya dari outer model yang diperoleh peneliti disajikan..



Gambar 4.1 Outer Output Mode

Sumber: *Output SmartPLS data diolah 2025*

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menerapkan validitas konvergen, yang dianalisis melalui nilai *loading factor*. Menurut Ghazali, validitas dapat diuji dengan menggunakan *SmartPLS* melalui analisis *loading factor* pada setiap konstruk. Sebuah variabel dianggap

memiliki validitas yang baik terhadap variabel laten jika nilai *loading factor*-nya mencapai atau melebihi 0,7.⁵⁵ Disisi lain, Jogiyanto dan Abdilah menyatakan bahwa nilai *outer loading factor* yang lebih dari 0,6 masih bisa dikatakan memenuhi kriteria validitas dalam tahap awal penelitian.⁵⁶ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai *loading factor* dianggap signifikan apabila nilainya melebihi atau sama 0,6. Jika skor *loading* dibawah 0,6 maka indikoator tersebut dapat dihapus dari konstruknya, karena indikator tersebut tidak terintegrasi (*load*) kedalam konstruk yang diwakilinya. :

Hasil dari pengujian validitas konvergen dapat dianalisis melalui *loading factor* untuk setiap item. Uji validitas konvergen bertujuan untuk mengukur hubungan antara item atau indikator yang digunakan dengan variabel laten yang bersangkutan. Berikut adalah hasil dari pengujian tersebut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel X	Hasil		Variabel Y	Hasil	
T1	0,745	Valid	S1	0,801	Valid
T2	0,674	Valid	S2	0,709	Valid
T3	0,664	Valid	S3	0,766	Valid
T4	0,576	Tidak valid	S4	0,704	Valid
T5	0,801	Valid	S5	0,628	Valid
T6	0,824	Valid	S6	0,907	Valid
T7	0,854	Valid	S7	0,799	Valid
T8	0,495	Tidak valid	S8	0,830	Valid

⁵⁵ Nadhilah Putri Riani, Lucky Enggrani Fitri, and Muhammad Roihan, "Pengaruh Persepsi, Kemudahan, Kualitas Informasi Terhadap Minat Masyarakat Dalam Menggunakan Layanan Mobile Banking Syariah (Studi Kasus Pada Masyarakat Di Provinsi Jambi)," *Bertuah Jurnal Syariah Dan Ekonomi Islam* 5, no. 2 (2024): 239–52.

⁵⁶ Jansen, "Pengaruh Service Attributes Terhadap Overall Satisfaction Dan Membership Renewal Intention Member Knockout Boxing Camp Surabaya", *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2019), 1689-99.

T9	0,680	Valid	S9	0,736	Valid
T10	0,710	Valid			
T11	0,883	Valid			
T12	0,709	Valid			
T13	0,699	Valid			

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 3

Hasil dari uji validitas konvergen yang dilakukan dengan perhitungan *loading factor* menunjukkan adanya beberapa item yang tidak valid dan harus dihapus. Pada variabel X, yaitu tata ruang kantor, item yang dianggap tidak valid terdapat pada nomor 4 dan 8, karena nilai *loading factor*-nya berada dibawah 0,6. Dengan demikian, jumlah item yang semula 13 berkurang menjadi 11 item. Sementara itu, pada variabel Y yang berkaitan dengan semangat kerja, menunjukkan nilai diatas 0,6 semua. Akibatnya, semua indikator dikatakan valid dan bisa digunakan untuk tahap berikutnya dengan total 9 item. Dengan demikian, total item dalam angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah 22 item.

b. Uji Reabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilaksanakan untuk mengonfirmasi keakuratan dan ketepatan instrumen atau item yang digunakan dalam pengukuran konstruk. Uji reabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menghitung tingkat keandalan alat ukur yang digunakan. Item yang digunakan untuk uji reliabilitas merupakan item yang valid pada uji validitas. Dalam konteks penelitian ini, uji reabilitas dilaksanakan dengan memanfaatkan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Berdasarkan pendapat Ghazali, suatu indikator dapat dianggap reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha* dan

Composite Reliability masing masing mencapai nilai $\geq 0,70$. Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Tata Ruang Kantor	0,924	0,935	Reliabel
Semangat Kerja	0,925	0,937	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 3

Berdasarkan tabel yang disajikan, terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* untuk semua variable dalam penelitian ini berada jauh atas ambang batas 0,7 ($\geq 0,70$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas variabel yang baik.

3. Deskripsi Variabel

a. Variabel Tata Ruang Kantor

Variabel tata ruang kantor terdiri dari 6 indikator yang dijelaskan melalui 13 item pernyataan dalam format kuesioner. Respon terhadap kuesioner ini menggunakan skala likert dengan skor berkisar antara 1 hingga 4, dimana nilai minimum yang mungkin diperoleh adalah 11 (dari 1x11) dan nilai maksimum adalah 44 (dari 4x11). Untuk memberikan deskripsi yang lebih jelas mengenai variabel tata ruang kantor, peneliti mengelompokkan data ke dalam empat kategori, yaitu sangat baik, baik, kurang dan sangat kurang. Dalam menentukan panjang kelas interval, peneliti menerapkan rumus yang relevan, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Kelas Interval} &= \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} + 1}{\text{Banyak Kelas Interval}} \\ &= \frac{44 - 11 + 1}{4} = \frac{34}{4} = 8,5 = 9 \end{aligned}$$

Dari panjang kelas interval yang mencapai 9 dan jumlah kelas interval sebanyak 4, maka tabel distribusi dapat disusun sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tata Ruang Kantor

No.	Skor Interval	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	11 – 19	0	0%	Sangat Kurang
2.	20 – 28	0	0%	Kurang
3.	29 – 37	9	11,39%	Baik
4.	38 – 46	70	88,61%	Sangat Baik
Total		79	100%	

Sumber: Pengelolaan Data Pribadi

Tabel 4.4 menunjukkan distribusi frekuensi penilaian tata ruang kantor berdasarkan empat kategori, yaitu "Sangat Kurang," "Kurang," "Baik," dan "Sangat Baik." Dari 79 pegawai yang memberikan penilaian, tidak ada pegawai yang menilai tata ruang kantor sebagai "Sangat Kurang" maupun "Kurang" (0%). Sebanyak 9 pegawai (11,39%) menilai tata ruang kantor sebagai "Baik," sedangkan mayoritas, yaitu 70 pegawai (88,61%), menilai tata ruang kantor sebagai "Sangat Baik." Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki persepsi positif terhadap kondisi tata ruang kantor yang ada.

b. Variabel Semangat Kerja

Variabel semangat kerja pegawai terdiri dari tiga indikator yang dijelaskan melalui 9 pernyataan dalam format kuesioner. Respon terhadap setiap item dinilai menggunakan skala likert dari 1 hingga 4, sehingga nilai terendah untuk variabel ini adalah 9 (dari 1x9) dan nilai tertingginya adalah 36 (dari 4x9). Untuk menggambarkan statistik variabel semangat kerja, digunakan empat kategori data, yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah dan sangat rendah. Dalam menetapkan panjang kelas interval, dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Kelas Interval} &= \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} + 1}{\text{Banyak Kelas Interval}} \\ &= \frac{36 - 9 + 1}{4} = \frac{28}{4} = 7 \end{aligned}$$

Jika panjang kelas interval ditetapkan sebesar 7 dan jumlah kelas interval adalah 4, maka distribusi tabel yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Semangat Kerja

No.	Skor Interval	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	9 – 15	0	0%	Sangat Rendah
2.	16 – 22	0	0%	Rendah
3.	23 – 29	10	12,66%	Tinggi
4.	30 – 36	69	87,34%	Sangat Tinggi
Total		79	100%	

Sumber: Pengelolaan Data Pribadi

Distribusi yang ditampilkan dalam tabel diatas menggambarkan tingkat semangat kerja pegawai. Semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang tergolong sangat tinggi, terlihat dari hampir 90% yang memperoleh skor dalam kategori sangat tinggi. Sementara itu, 10% lainnya didominasi oleh skor dalam kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat semangat kerja pegawai sangat tinggi.

4. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah instrumen yang akan digunakan dalam penelitian diuji melalui analisis model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitasnya, langkah selanjutnya adalah melakukan uji model struktural sebagai berikut:

a. *R-Square* (R^2)

R-Square, sering disebut sebagai R^2 , adalah teknik yang digunakan dalam analisis model struktural yang berfungsi untuk menilai varian variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya, *Adjusted R-Square* merupakan nilai *R-Square* yang telah dimodifikasi dengan memperhitungkan standar error. Nilai *R-Square* yang melebihi 0.67 menunjukkan bahwa model menunjukkan kekuatan yang tinggi, sedangkan nilai dalam kisaran 0.33 sampai 0.67 menunjukkan kekuatan model yang moderat, dan nilai yang berada di antara 0.19 sampai 0.33 menyiratkan bahwa model relatif lemah. Hasil pengujian yang diperoleh adalah sebagai berikut::

Tabel 4.6 Hasil *R-Square* dan *R-Square Adjusted*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Semangat Kerja	0,707	0,703

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 3

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan, dapat diuraikan bahwa variabel (X) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,707, dengan nilai *R-Square Adjusted* mencapai 0,703. Dengan demikian, disimpulkan bahwa konstruk variabel independen yang berkaitan dengan tata ruang kantor dapat menjelaskan variabel dependen semangat kerja sebesar 0,707 atau 70,7%. Mengingat nilai *R-Square* yang berada pada angka 0,707, yang termasuk dalam rentang kriteria diatas 0,67, maka pengatuh konstruk independen X terhadap Y dapat dikategorikan tinggi.

b. *Effect Size (f²)*

Effect size, yang dikenal sebagai *F-Square* dan dilambangkan dengan (f^2), adalah suatu pengukuran kualitatif yang menggambarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Secara ringkas, *F-Square* merupakan pengaruh variabel dalam suatu model struktural yang dapat dijelaskan secara kualitatif. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dikategorikan tinggi jika skor melebihi 0,35, sedang jika berada dalam rentang 0,15 hingga 0,35, dan rendah jika skor berada antara 0,02 hingga 0,15. Hasil dari pengujian *F-Square* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil *F-Square*

	Semangat Kerja	Tata Ruang Kantor
Semangat Kerja		
Tata Ruang Kantor	2.411	

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 3

Berdasarkan analisis *effect size* atau *F-Square* yang telah dilakukan, diperoleh skor sebesar 2.411. Skor ini menunjukkan bahwa variabel independen tata ruang kantor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

variabel dependen semangat kerja, mengingat nilai 2.411 melebihi ambang batas kriteria 0,35. Oleh karena itu, keberadaan variabel independen X dalam model ini sangat krusial, karena termasuk kategori pengaruh yang tinggi.

c. *Predictive Relevance (Q²)*

Predictive relevance, yang juga dikenal sebagai *Q-Square* dengan simbol (Q^2), merupakan ukuran dalam model struktural yang bertujuan untuk menilai validasi model. Validasi yang dimaksud disini adalah sejauh mana variabel Y dapat diprediksi dalam konteks model pengukuran. Kriteria penilaian untuk pengukuran *Q-Square* adalah jika nilai *Q-Square* lebih besar dari 0, maka model tersebut dianggap memiliki *predictive relevance*. Sebaliknya, jika nilai *Q-Square* kurang dari 0, maka model tersebut dianggap kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut adalah hasil dari pengujian *Q-Square*:

Tabel 4.8 Hasil *Q-Square*

	Q^2
Semangat Kerja	0,390

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 3

Hasil analisis *Q-Square* menunjukkan nilai sebesar 0,390 yang mengindikasikan bahwa model tersebut memiliki *predictive relevance* yang memadai. Kriteria untuk skor *Q-Square* yang melebihi 0 berarti telah terpenuhi. Temuan ini memperlihatkan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada variabel tata ruang kantor dapat digunakan untuk memperkirakan perubahan yang terjadi pada variabel semangat kerja.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian akhir yang dapat mengidentifikasi apakah variabel tata ruang kantor berpengaruh terhadap semangat kerja serta menjawab pertanyaan penelitian dilakukan melalui pengujian hipotesis. Proses pengujian ini melibatkan perbandingan antara nilai $t_{\text{statistik}}$ dan t_{tabel} , serta analisis nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian akan diterima jika $t_{\text{statistik}}$ melebihi 1,96 (t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%) dan *P-Values* berada dibawah 0,05. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis menggunakan metode *bootstrapping*.

Tabel 4.9 Hasil *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Tata Ruang Kantor => Semangat Kerja	0,845	0,866	0,040	21,052	0,000

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 3

Tabel yang telah disajikan sebelumnya mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dari tata ruang kantor terhadap semangat kerja, dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 21,052, yang melebihi ambang batas 1,96. Pengaruh ini dinyatakan signifikan dengan skor *P-Values* yang kurang dari 0,05, yaitu 0,000. Lebih lanjut, terdapat hubungan positif antara variabel tata ruang kantor (X) dan semangat kerja (Y), dengan nilai *original sample* sebesar 0,866, yang juga berada diatas -1. Hal ini mendukung hipotesis yang diajukan sebelumnya, yaitu:

- a. H_1 = Tata ruang kantor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.
- b. H_0 = Tata ruang kantor tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

Hipotesis yang diterima adalah H1 yang berarti tata ruang kantor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

BAB V

PEMBAHASAN

Pembahasan yang disajikan dalam bab ini disusun secara sistematis dengan menintegrasikan kajian teori yang telah diuraikan, temuan penelitian, dan hasil-hasil yang diperoleh. Tujuan dari bab ini adalah untuk memperjelas tujuan penelitian yang telah ditetapkan, sehingga memastikan bahwa setiap poin pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian tersebut, yaitu: (1) mengetahui tingkat efektivitas tata ruang kantor di Kantor Kementerian Agama Kota Malang; (2) mengetahui tingkat semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang; dan (3) menganalisis seberapa besar pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

A. Tingkat Efektivitas Tata Ruang Kantor di Kantor Kementerian Agama Kota Malang

Tata ruang kantor ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, efisien, dan produktif. Menurut George Terry, tata ruang kantor merujuk pada penentuan kebutuhan penggunaan ruang secara rinci, yang bertujuan untuk menyusun faktor fisik yang diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan perkantoran dengan biaya yang wajar.⁵⁷ Tata ruang yang baik akan mendukung efisiensi kerja, memperlancar komunikasi antarpegawai, serta meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Sebaliknya, tata ruang yang

⁵⁷ George R. Terry, dan Leslie.W.Rue (1988) *Dasar-Dasar Manajemen*, alih bahasa, G.A. Ticoalu, Jakarta: Bina Aksara

kurang baik dapat menyebabkan gangguan kerja, menurunkan produktivitas, dan berdampak negatif pada semangat kerja pegawai.

Kondisi tata ruang kantor memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah instansi, yang kemudian dapat berdampak pada instansi tersebut secara keseluruhan. Misalnya, penataan ruang yang tidak optimal dan lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta prosedur kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan instansi, dapat menyebabkan pegawai merasa cepat lelah, malas, dan kurang fokus pada tugas mereka. Hal ini berpotensi mengakibatkan penundaan, pemborosan dalam penggunaan alat tulis kantor (ATK), serta rasa bosan yang berkepanjangan. Jika instansi tidak segera melakukan perubahan pada sistem yang ada dan meningkatkan kualitasnya, permasalahan ini akan sulit untuk diatasi.

Dalam penelitian ini, tingkat efektivitas tata ruang kantor di Kantor Kementerian Agama Kota Malang dianalisis berdasarkan beberapa indikator utama yang mengacu pada teori tata ruang kantor dari The Liang Gie. Indikator indikator tersebut meliputi: jenis penataan ruang, pencahayaan, warna, udara, suara dan musik.⁵⁸ Setiap indikator ini memiliki peran yang signifikan dalam menentukan sejauh mana tata ruang kantor telah dirancang dengan baik dan mendukung kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada para pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang, diperoleh gambaran mengenai tingkat efektivitas tata ruang kantor berdasarkan penilaian langsung dari para pegawai yang menggunakannya sehari-hari. Hasil yang diperoleh

⁵⁸ Gie, The Liang. (2007). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty

kemudian diolah menjadi skor rata-rata untuk setiap indikator guna menentukan apakah tata ruang kantor tergolong sangat baik, baik, kurang atau sangat kurang.

Penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden akan dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval, dengan penentuan interval menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{Kelas Interval} &= \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Banyak Kelas Interval}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} = \frac{3}{4} = 0,75 \end{aligned}$$

Dari rumus diatas dapat diperoleh interval kelas 0,75 sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1 Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,75	Sangat Kurang
1,76 – 2,50	Kurang
2,51 – 3,25	Baik
3,26 – 4,00	Sangat Baik

1. Jenis Penataan Ruang

Jenis penataan ruang kantor mengacu pada pelaksanaan konfigurasi tata letak yang disesuaikan dengan fungsi dan tujuan pemanfaatannya untuk memenuhi persyaratan ruang kerja. Dalam teori tata ruang kantor, ada beberapa jenis penataan yang sering digunakan, yaitu tata ruang kantor tertutup, tata ruang kantor terbuka, tata ruang kantor terpisah, dan tata

ruang kantor panorama.⁵⁹ Tata ruang kantor tertutup memberikan area kerja yang dipisahkan oleh sekat kaca atau kayu, sehingga memungkinkan pegawai lebih fokus dalam bekerja dan mengurangi gangguan dari lingkungan sekitar. Sebaliknya, tata ruang kantor terbuka memungkinkan berbagai aktivitas dilakukan dalam satu area luas tanpa sekat, sehingga meningkatkan interaksi dan kerja sama tim. Selain itu, tata ruang kantor terpisah biasanya terjadi karena karakteristik gedung yang memiliki ruangan yang berbeda-beda, sedangkan tata ruang kantor berpanorama dirancang dengan menambahkan elemen dekoratif seperti taman atau ornamen tertentu untuk menciptakan suasana kerja yang lebih alami dan menyegarkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Malang, diketahui kantor ini menerapkan kombinasi tata ruang kantor tertutup dan tata ruang kantor terbuka. Tata ruang tertutup digunakan di bagian tertentu yang membutuhkan privasi lebih tinggi, seperti ruang pimpinan dan beberapa bagian administrasi yang memerlukan fokus tanpa gangguan. Sementara itu, tata ruang terbuka diterapkan di bagian pelayanan dan area kerja yang membutuhkan interaksi cepat antarpegawai. Penerapan kombinasi tata ruang ini selaras dengan teori yang menyebutkan bahwa jenis tata ruang kantor yang dipilih harus disesuaikan dengan fungsi dan kebutuhan penggunaannya.

Hasil analisis data kuesioner menunjukkan bahwa indikator jenis penataan ruang kantor memperoleh nilai rata-rata 3,92, yang masuk dalam

⁵⁹ The Liang Gie

kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, pegawai merasa nyaman dengan tata letak kantor yang diterapkan dan menganggapnya mendukung produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, pegawai merasa nyaman dengan tata letak kantor yang diterapkan dan menganggapnya mendukung produktivitas kerja. Penggunaan tata ruang tertutup dinilai efektif dalam mewujudkan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pegawai yang membutuhkan ketenangan dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Di sisi lain, penerapan tata ruang terbuka juga memberikan manfaat dalam meningkatkan komunikasi dan kerja sama antarpegawai, terutama bagi mereka yang terlibat dalam tugas-tugas yang memerlukan koordinasi intensif

2. Pencahayaan

Pencahayaan merupakan elemen krusial dalam ruang kantor karena berkontribusi secara langsung terhadap efisiensi dan kenyamanan kerja pegawai. Pencahayaan yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja, memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, mengurangi kelelahan mata akibat cahaya yang tidak mencukupi, serta meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan administratif. Sebaliknya, pencahayaan yang tidak optimal dapat menyebabkan berbagai kendala, seperti kesalahan dalam membaca dokumen, ketegangan mata, hingga berkurangnya fokus kerja. Cahaya yang terlalu terang dapat menyebabkan silau yang mengganggu, sementara pencahayaan yang terlalu redup dapat membuat pegawai cepat lelah dan menurunkan performa kerja. Oleh

karena itu, pencahayaan yang ideal harus disesuaikan dengan kebutuhan ruang dan aktivitas kerja pegawai.

Dalam teori yang digunakan dalam penelitian ini, lampu menjadi salah satu sumber cahaya alternatif yang dapat menggantikan pencahayaan alami dari sinar matahari. Pengaturan pencahayaan buatan yang tepat memungkinkan distribusi cahaya yang merata di dalam ruangan, terutama di area kerja yang luas dengan sedikit akses cahaya alami. Penempatan lampu yang strategis juga dapat memastikan bahwa setiap sudut ruangan mendapatkan tingkat penerangan yang cukup, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih nyaman tanpa terganggu oleh bayangan atau refleksi cahaya yang tidak diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, indikator pencahayaan dalam tata ruang kantor memperoleh nilai rata-rata 3,91, yang masuk dalam kategori baik. Nilai ini menunjukkan bahwa pencahayaan di ruang kerja telah memenuhi standar yang cukup memadai bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai merasakan bahwa pencahayaan yang tersedia sudah cukup untuk mendukung aktivitas kerja mereka, baik yang berasal dari sumber cahaya alami seperti jendela maupun dari pencahayaan buatan seperti lampu.

3. Warna

Warna adalah salah satu elemen penting dalam tata ruang kantor yang tidak hanya berfungsi sebagai elemen estetika, tetapi juga memiliki dampak psikologis dan ekonomi.⁶⁰ Dalam teori yang digunakan dalam

⁶⁰ Moekijat. (2002). *Tata Laksana Kantor: Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju

penelitian ini, warna dalam lingkungan kantor dapat memengaruhi suasana dan kenyamanan pegawai. Warna-warna yang lembut dan harmonis cenderung menciptakan ketenangan dan membantu pegawai berkonsentrasi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, penggunaan warna yang terlalu mencolok atau kontras dapat menyebabkan ketidaknyamanan visual dan bahkan berpengaruh pada tingkat stres pegawai. Oleh sebab itu, pemilihan warna dalam desain interior kantor harus mempertimbangkan aspek keseimbangan antara estetika, fungsi ruang, serta kenyamanan bagi para penggunanya.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator warna dalam tata ruang kantor memperoleh nilai rata-rata 3,87, yang masuk dalam kategori sangat baik. Nilai ini menunjukkan bahwa warna yang diterapkan di ruang kerja sudah cukup mendukung kenyamanan dan suasana kerja yang kondusif bagi pegawai. Sebagian besar pegawai merasa bahwa warna yang digunakan dalam ruangan memberikan efek yang menyenangkan dan tidak mengganggu fokus kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemilihan warna di kantor telah mempertimbangkan aspek kenyamanan visual dan psikologis pegawai

4. Udara

Sirkulasi udara yang baik dalam ruang kantor merupakan faktor krusial yang berkontribusi terhadap kenyamanan dan kesejahteraan pegawai. Udara yang bersih dan mengalir dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, mengurangi risiko gangguan pernapasan, serta meningkatkan konsentrasi dan fokus pegawai. Menurut

teori ergonomi lingkungan kerja, sirkulasi udara yang memadai berperan dalam menjaga suhu ruangan tetap stabil, mengurangi tingkat kelembapan yang berlebihan, serta mencegah penumpukan polutan udara dalam ruang tertutup. Ruangan dengan ventilasi yang buruk dapat menyebabkan berbagai permasalahan, seperti peningkatan kadar karbon dioksida (CO₂), bau tidak sedap, serta munculnya rasa sesak atau kelelahan di antara pegawai. Kondisi ini dapat menghambat produktivitas kerja dan meningkatkan potensi stres di lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, indikator udara dalam tata ruang kantor dinilai berdasarkan persepsi pegawai terhadap kualitas sirkulasi udara di tempat mereka bekerja. Berdasarkan hasil kuesioner, indikator udara memperoleh nilai rata-rata 3,87, yang masuk dalam kategori sangat baik. Nilai ini menunjukkan bahwa sirkulasi udara di ruang kerja sudah cukup mendukung kenyamanan kerja pegawai. Sebagian besar pegawai merasakan bahwa aliran udara dalam ruangan cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja mereka, baik yang berasal dari ventilasi alami seperti jendela maupun dari sistem pendingin udara seperti AC atau kipas. Hal ini mencerminkan bahwa upaya yang telah dilakukan dalam menjaga kualitas udara di lingkungan kantor sudah cukup optimal dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman.

5. Suara

Suara ialah salah satu faktor lingkungan kerja yang dapat memengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh

Moekijat, suara bising yang keras, tiba-tiba, dan tajam dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, seperti gangguan mental dan syaraf, kesulitan dalam mempertahankan fokus, serta peningkatan tingkat kelelahan yang dapat berdampak pada penurunan semangat kerja.⁶¹ Sebagian besar pekerjaan yang dilakukan di dalam ruangan membutuhkan konsentrasi yang tinggi, sehingga gangguan kebisingan harus diminimalkan agar tidak menghambat proses berpikir pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang optimal adalah lingkungan yang tidak terlalu bising tetapi juga tidak terlalu sunyi, sehingga memungkinkan pegawai untuk tetap fokus tanpa mengalami ketidaknyamanan.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator suara dalam tata ruang kantor memperoleh nilai rata-rata 3,85, yang masuk dalam kategori sangat baik. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat kebisingan di lingkungan kerja masih dalam batas yang dapat diterima oleh pegawai. Sebagian besar pegawai merasa bahwa lingkungan kerja mereka cukup nyaman dan tidak terlalu terganggu oleh suara bising yang berlebihan. Hal ini menandakan bahwa pengelolaan suara di ruang kerja telah dilakukan dengan cukup baik untuk menunjang kenyamanan pegawai dalam bekerja

6. Musik

Musik dalam lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk suasana psikologis pegawai dan dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas serta kesejahteraan mental. Dalam konteks penelitian ini, indikator musik dalam tata ruang kantor memperoleh nilai

⁶¹ Moekijat. (2002)

rata-rata 3,70, yang masuk dalam kategori sangat baik meskipun memiliki nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Nilai ini menunjukkan bahwa meskipun musik sudah diterapkan dalam lingkungan kerja, masih terdapat beberapa pegawai yang merasa bahwa penggunaannya belum sepenuhnya optimal. Beberapa pegawai mungkin merasa terbantu dengan keberadaan musik, terutama dalam meredakan ketegangan mental dan menciptakan suasana kerja yang lebih santai. Namun, ada pula pegawai yang mungkin merasa bahwa musik di lingkungan kerja kurang sesuai dengan preferensi mereka atau justru mengganggu fokus dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 79 responden, terhadap enam indikator tata ruang kantor, yaitu jenis penataan ruang, pencahayaan, warna, udara, suara, dan musik, menunjukkan bahwa sebanyak 88,61% tata ruang kantor di Kantor Kementerian Agama Kota Malang sangat baik dan sebanyak 11,39% menunjukkan kategori baik.

B. Tingkat Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang

Semangat kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri pegawai untuk bekerja dengan penuh antusias, disiplin, dan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Menurut Hasibuan, semangat kerja adalah dorongan atau komitmen individu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik serta disiplin, guna mencapai tingkat produktivitas yang maksimal.⁶² Semangat kerja yang

⁶² Hasibuan, 2008: *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia

tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta meminimalisasi tingkat kesalahan dalam pekerjaan. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatkan tingkat absensi, dan berdampak negatif terhadap efektivitas kerja pegawai secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, semangat kerja pegawai diukur berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito dan Alex S. Menurut mereka, semangat kerja dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator utama, yaitu tingkat produktivitas pegawai meningkat, tingkat absensi, dan tingkat kegelisahan menurun.⁶³ Tingkat produktivitas pegawai meningkat menunjukkan sejauh mana pegawai dapat bekerja secara efisien dan menyelesaikan tugas dengan baik tanpa adanya penundaan. Tingkat absensi menunjukkan tingkat kehadiran pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya, dimana tingkat absensi yang rendah dapat menjadi salah satu faktor penentu peningkatan semangat kerja pegawai. Sementara itu, tingkat kegelisahan menurun berkaitan dengan kondisi psikologis pegawai dalam bekerja, di mana pegawai yang tidak mengalami kegelisahan cenderung lebih fokus dan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang, diperoleh gambaran mengenai sejauh mana tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas mereka sehari-hari. Hasil kuesioner ini diolah menjadi skor rata-rata untuk setiap indikator guna

⁶³ Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia

mengetahui apakah semangat kerja pegawai tergolong sangat tinggi, tinggi, cukup, atau rendah.

Dikarenakan menggunakan jenis skala likert yang sama dengan variabel tata ruang kantor, oleh karena itu, untuk rincian interval kelas dan kategorinya sama. Maka akan menghasilkan pembahasan sebagai berikut:

1. Tingkat Produktivitas Pegawai Meningkat

Produktivitas pegawai berfungsi sebagai indikator penting untuk mengevaluasi tingkat semangat kerja di dalam sebuah organisasi. Menurut kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini, karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang efektif, mematuhi tenggat waktu, menghindari penundaan yang disengaja, dan menunjukkan inisiatif dalam mempercepat penyelesaian tugas mereka. Produktivitas yang optimal tidak hanya ditentukan oleh keterampilan individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang mendukung, termasuk tata ruang kantor yang nyaman, pencahayaan yang baik, serta suasana kerja yang kondusif. Selain itu, standar kerja yang jelas dan terukur sangat diperlukan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator tingkat produktivitas pegawai meningkat memperoleh nilai rata-rata 3,81, yang masuk dalam kategori sangat baik. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa memiliki produktivitas yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang tersedia sudah cukup mendukung peningkatan produktivitas pegawai, baik dari segi fasilitas maupun sistem kerja yang diterapkan. Pegawai mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak mengalami kendala yang signifikan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

2. Tingkat Absensi

Tingkat absensi ialah salah satu indikator yang dapat digunakan untuk menilai semangat kerja pegawai. Menurut teori yang digunakan dalam penelitian ini, semakin rendah tingkat ketidakhadiran pegawai, baik karena cuti, alfa, maupun sakit, semakin tinggi pula indikasi bahwa pegawai memiliki semangat kerja yang baik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin dalam bekerja dan hadir secara konsisten untuk menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, tingkat absensi yang tinggi dapat mengindikasikan adanya permasalahan dalam lingkungan kerja, baik yang bersifat internal seperti kurangnya motivasi dan kepuasan kerja, maupun yang bersifat eksternal seperti kondisi kesehatan pegawai atau faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator tingkat absensi memperoleh nilai rata-rata 3,56, yang masih berada dalam kategori sangat baik, namun memiliki nilai yang paling rendah dari ke dua indikator lainnya. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai di kantor masih baik, tetapi terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Meskipun secara umum pegawai tetap hadir dalam menjalankan tugasnya, adanya cuti, izin, dan ketidakhadiran karena sakit masih menjadi faktor yang berpengaruh terhadap konsistensi kehadiran pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai alasan, seperti kondisi kesehatan, beban kerja yang mungkin

terlalu tinggi, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung kesejahteraan pegawai.

3. Tingkat Kegelisahan Menurun

Tingkat kegelisahan dalam bekerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja pegawai. Berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian ini, kegelisahan pegawai dapat diidentifikasi melalui berbagai bentuk keluhan, perasaan tidak nyaman saat bekerja, serta faktor psikologis lainnya. Pegawai yang memiliki tingkat kegelisahan rendah cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya, bekerja dengan tenang, merasa aman dalam menjalankan tugas, serta mendapatkan kenyamanan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang mendukung dan tata ruang kantor yang baik dapat menjadi salah satu faktor utama dalam menurunkan tingkat kegelisahan pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator tingkat kegelisahan menurun memperoleh nilai rata-rata 3,88, yang berada dalam kategori sangat baik. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum, pegawai merasakan tingkat kegelisahan yang relatif rendah saat bekerja. Hal ini dapat ditafsirkan sebagian besar pegawai merasa nyaman, aman, dan puas dengan lingkungan kerja mereka, baik dari segi fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik, pencahayaan yang cukup, serta kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan pegawai dapat berkontribusi terhadap kondisi ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 79 responden, terhadap tiga indikator tata ruang kantor, yaitu tingkat produktivitas meningkat, tingkat

absensi dan tingkat kegelisahan menurun, menunjukkan bahwa sebanyak 87,34% semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang sangat baik dan sebanyak 12,66 % menunjukkan kategori baik.

C. Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang

Dari penelitian yang melibatkan 79 pegawai, ditemukan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Penemuan ini dikuatkan oleh nilai $t_{\text{statistik}}$ yang mencapai 21,052, melebihi tolak ukur t_{tabel} sebesar 1,96. Lebih lanjut, nilai *P Values* menunjukkan hasil yang lebih rendah dari 0,05, yaitu 0,00, yang menandakan adanya pengaruh positif yang signifikan secara langsung antara variabel tata ruang kantor dan semangat kerja, sehingga mengarah pada penerimaan hipotesis H1. Besarnya pengaruh tersebut dibuktikan dengan nilai *R-Square* yang mencapai 0,707 atau 70,7%, yang berarti menunjukkan bahwa pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja adalah sebesar 70,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal juga berperan dalam membentuk semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tata ruang kantor berkontribusi cukup masif yakni sebesar 70,7% terhadap semangat kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *R-Square*. Dengan demikian, terdapat 29,3% semangat kerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Seperti yang telah diuraikan dalam kajian teori, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Menurut Ahmad Tohardi, faktor-faktor tersebut

meliputi, gaji yang cukup, perasaan aman dan prospek masa depan, serta memposisikan pegawai pada bagian yang tepat.⁶⁴ Oleh karena itu, kemungkinan 29,3% tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang telah diidentifikasi oleh Ahmad Tohardi atau peneliti lain. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Yuli Fitriani,dkk. Yang menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai, berdasarkan sampel yang terdiri 66 pegawai PT. Matahari OPI Mall Palembang.⁶⁵

⁶⁴ Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

⁶⁵ Yuli Fitriani, Edduar Hendri, and Reina Damayanti, "Pengaruh Masa Kerja Dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Matahari OPI Mall Palembang," *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 18, no. 3 (2021): 402–11.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang berjudul "Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang" maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tingkat efektivitas tata ruang kantor di Kantor Kementerian Agama Kota Malang secara keseluruhan menunjukkan bahwa tata ruang kantor telah dirancang dengan sangat baik dalam mendukung kinerja pegawai. Hasil analisis data menunjukkan bahwa 88,61% responden menilai tata ruang kantor dalam kategori sangat baik, sedangkan 11,39% responden menilainya dalam kategori baik. Dengan rincian per indikator yaitu, jenis penataan ruang memperoleh skor rata-rata 3,92, indikator pencahayaan memperoleh skor 3,91, indikator warna ruang kantor mendapatkan skor 3,87, indikator udara juga memperoleh skor 3,87, indikator suara sebagai faktor pendukung produktivitas mendapatkan skor 3,85, dan indikator musik mendapatkan skor 3,70. Hasil dari semua indikator tergolong kedalam kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai merasa bahwa lingkungan kerja yang ada telah memenuhi standar kenyamanan dan efisiensi yang optimal.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tingkat semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang secara keseluruhan menunjukkan hasil yang sangat baik. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa 87,34% responden menilai semangat kerja pegawai dalam kategori sangat baik, sementara 12,66% responden menilainya dalam kategori baik. Dengan hasil rincian per indikator yaitu, indikator tingkat produktivitas pegawai meningkat memperoleh nilai rata-rata 3,81, indikator tingkat absensi mendapatkan nilai 3,56, dan indikator tingkat kegelisahan menurun memperoleh nilai 3,88. Dari ketiga indikator tersebut, menunjukkan kategori sangat baik. Hasil ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang berdampak positif terhadap efektivitas dan produktivitas kerja di kantor.
3. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, tata ruang kantor memiliki pengaruh terhadap semangat kerja dengan melihat $t_{\text{statistik}}$ bernilai 21,052 lebih besar dari pada t_{tabel} 1,96. Pengaruh yang diberikan tergolong kedalam pengaruh yang signifikan dikarenakan nilai *P-Values* yang menunjukkan kurang dari 0,05 yaitu 0,00. Maka, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja sebesar 70,7% secara konstruktif dari model yang digunakan dan 19,3% lain dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari model penelitian.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelirian yang telah dilaksanakan, tata ruang kantor di Kantor Kementerian Agama Kota Malang menunjukkan tingkat efektivitas sangat baik dan berdampak positif bagi pegawai, terutama dalam hal

meningkatkan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar terus dipertahankan tata ruang kantor yang efektif dan berupaya untuk senantiasa berusaha meningkatkan lagi tata ruang kantor yang efektif dan efisien.

2. Penelitian ini memiliki fokus pada pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan memperdalam aspek tertentu, seperti hubungan antara tata ruang kantor dengan efektivitas kerja atau kepuasan pegawai. Selain itu, metode penelitian dapat dikombinasikan dengan wawancara atau observasi langsung untuk memperoleh data yang lebih mendalam mengenai pengalaman pegawai dalam bekerja. Dengan penelitian yang lebih lanjut, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- abdullah, Ma'ruf. "Metode Penelitian Kuantitatif," 2015.
- Ahmad, Tohardi. Manajemen Sumber Daya Manusia, Stie Ykpn, Edisi Kedua, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek." (*No Title*), 2010.
- Arrifah Putri Nadila, Pengaruh Manajemen Unit Pelayanan Bimbingan Dan Konseling (Upbk) Terhadap Kematangan Karier Peserta Didik Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Malang, Malang: Uin Malang, 2024
- Azwar, Saifuddin. "Metode Penelitian Yogyakarta: Pustaka Pelajar." 2009. *Reabilitas Dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2010.
- Biri, Stevianus Mito. "Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado," 2015.
- Elviana, Elva, Hery Sawiji, And Winarno Winarno. "Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Komunikasi Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Pangan Dan Perikanan Kabupaten Karanganyar." *Jikap (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)* 6, No. 4 (2022): 24–31.
- Fitriani, Yuli, Edduar Hendri, And Reina Damayanti. "Pengaruh Masa Kerja Dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Matahari Opi Mall Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 18, No. 3 (2021): 402–11.
- George R. Terry, Dan Lesty. W.Rue (1988) *Dasar Dasar Manajemen*, Alih Bahasa, G.A. Ticoalu, Jakarta: Bina Aksara
- Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia.2008
- Hidayat, Asri, Arwinence Pramadewi, And Ahmad Rifki. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik." *Sorot: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial* 14, No. 2 (2019): 21–29.
- I'anatut, Thoifah. "Statistika Pendidikan Dan Metode Penelitian Kuantitatif." *Malang: Madani*, 2015.
- Ida, Nuraida. (2008). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius
- Jansen, Pengaruh Service Attributes Terhadap Overall Satisfaction Dan Membership Renewal Intention Member Knockout Boxing Camp Surabaya, *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53.9 (2019)

- Kurniyanto, Arwanda Tulus, And Tri Murwaningsih. “Pengaruh Tata Ruang (Layout) Dan Komunikasi Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar.” *Jurnal Mahasiswa Kreatif* 2, No. 4 (2024): 209–24.
- Latan, Hengky, And Imam Ghozali. *Partial Least Squares: Concepts, Techniques And Applications Using Smartpls* 3, 2015.
- Littlefiled, Dan Peterson, (1956). *Azas Azas Tata Ruang*.
- Marzuki, Ib. “Efektivitas Penggunaan Computer Based Teaching (Cbt) Sebagai Media Pembelajaran Sejarah: Studi Quasi Eksperiment Pada Kelas Xi Man 2 Batusangkar,” 2011.
- Maryani, Mc. *Manajemen Perkantoran Efektif*, Yogyakarta: Upp Stim Ypkn, 2008
- Mawao, Yulianti, Sri Endang Saleh, And Melizubaida Mahmud. “Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo.” *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, No. 3 (2022): 1927–36.
- Muhson, Ali. “Analisis Statistik Dengan Smartpls.” *Universitas Negeri Yogyakarta*, 2022, 1–34.
- Musdalifah, Sri, Zakaria Zakaria, And Andi Harpeni Dewantara. “Pengaruh Penataan Ruang Kantor Madrasah Terhadap Kualitas Pelayanan Ketatausahaan.” *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 16, No. 2 (2023): 89–101.
- Moekijat, *Tata Laksana Kantor: Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju. 2002
- Nawawi, H. *Administasi Personalia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Cv. Haji Masagung. 1990
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalias*, Jakarta: Ghalia, 1992
- Nuraini, Mufidah. “Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar,” 2023.
- Prabudi, Ashari, Parman Tarigan, And Liper Siregar. “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, No. 1 (2014).
- Prakosa, Angga Dwi. “Manajemen Tata Ruang Kantor Dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Agama Sukoharjo,” 2017.

- Purwaningrum, Erlinda Listyanti, M Al Musadieq, And Ika Ruhana. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Aggionmultimex).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 8, No. 2 (2014).
- Rasto, *Manajemen Perkantoran Paradigma Baru*, Bandung: Alfabeta. 2015
- Riani, Nadhilah Putri, Lucky Enggrani Fitri, And Muhammad Roihan. “Pengaruh Persepsi, Kemudahan, Kualitas Informasi Terhadap Minat Masyarakat Dalam Menggunakan Layanan Mobile Banking Syariah (Studi Kasus Pada Masyarakat Di Provinsi Jambi).” *Bertuah Jurnal Syariah Dan Ekonomi Islam* 5, No. 2 (2024): 239–52.
- Sari, Yetty Komala. “Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang.” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm* 1, No. 1 (2020): 54–64.
- Sayuti, Abdul Jalaluddin. *Manajemen Kantor Praktis*. Bandung: Alfabeta 2013
- Sidik, Muhammad. “Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 3, No. 1 (2023): 148–53.
- Solling Hamid, Rahmad, And Suhardi M Anwar. “Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian,” 2019.
- Suci, Masasti, And Ismiyati Ismiyati. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga.” *Economic Education Analysis Journal* 4, No. 3 (2015).
- Sugiyono, Sugiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D.” *Alfabeta Bandung*, 2010, 170–82.
- Sutriani, S, And H Hamdiah. “Analisis Efektivitas Kerja Dan Tata Ruang Kantor Karyawan Pt. Pupuk Iskandar Muda.” *Jurnal Visioner & Strategis* 11, No. 1 (2022).
- The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern, Ed. 4*. Yogyakarta: Liberty 2007
- Umar, Husein. “Research Methods In Finance And Banking,” 2000.
- Wildan, Muhammad. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Hukum Khaira Ummah* 15, No. 2 (2017): 68–76.
- Wiratmoko, Ario. “Pengaruh Kegiatan Ekstrakurikuler Robotika Terhadap Kecerdasan Emosional Siswa Di Smk Negeri 3 Yogyakarta.” *Skripsi Sarjana, Universitas Negeri Yogyakarta*, 2012.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Surat Izin Penelitian

 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
http://fitk.uin-malang.ac.id. email : fitk@uin_malang.ac.id

Nomor : 4628/Un.03.1/TL.00.1/12/2024 19 Desember 2024
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Kementerian Agama Kota Malang
di
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Ahmad Zain Dwi Saputra
NIM : 210106110027
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester - Tahun Akademik : Ganjil - 2024/2025
Judul Skripsi : Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang
Lama Penelitian : Januari 2025 sampai dengan Maret 2025 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.
Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik di sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A. Sekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Muhammad Walid, MA
NIP. 19730823 200003 1 002



Tembusan :
1. Yth. Ketua Program Studi MPI
2. Arsip

Balasan Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MALANG**

Jalan Raden Panji Suroso Nomor 2 Malang 65126
Telepon (0341) 491605

Website: kemenag.kotamalang.go.id ; E-mail: kotamalang@kemenag.go.id

Nomor : B-68/Kk.13.25/1/HM.00/1/2025 8 Januari 2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Balasan Izin penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Maliki Malang

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ilmu Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maliki Malang Nomor : 4628/Un.03.1/TL/00.1/12/2024 tanggal 19 desember 2024, perihal Permohonan Izin penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa pada dasarnya menyetujui/tidak keberatan memberikan ijin kepada:

Nama : Ahmad Zain Dwi Saputra
NIM : 210106110027
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Pengaruh Tata Ruang kantor Terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang
Jangka Waktu : Januari 2025 s/d maret 2025

mengadakan penelitian yang dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Malang dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1.Selama kegiatan penelitian mentaati tata tertib yang berlaku.
- 2.Setelah selesai kegiatan penelitian memberikan laporan secara tertulis kepada Kepala Kantor Kemenag Kota Malang

Untuk diketahui, seluruh layanan kementerian agama kota malang tanpa biaya dan seluruh pegawai kementerian agama kota malang tidak menerima gratifikasi. Salam Integritas!

Demikian atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

a/n Kepala,
Kasubbag Tata usaha



Nurul Istiqomah



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : VaC97i

Lampiran 3

Intrumen Sebelum Uji Validitas

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MALANG**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Dengan Hormat, saya Ahmad Zain Dwi Saputra, mahasiswa program studi Strata-1 Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Melalui surat ini, saya ingin mengundang Bapak / Ibu untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang”**

Saya mohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi angket ini sesuai dengan kondisi saat ini secara jujur. Semua informasi yang diperoleh akan digunakan untuk keperluan penelitian akademis dan akan dijaga kerahasiaannya. Peneliti mengucapkan terima kasih atas waktu yang Bapak / Ibu luangkan untuk membantu dalam pengisian angket ini.

Hormat Saya



Ahmad Zain Dwi Saputra

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Masa Kerja : Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 Pasca (S2/S3)
6. Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

Isilah jawaban dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan memberikan tanda *checklist* / centang (√) pada satu kolom jawaban yang tersedia. Keterangan pilihan jawaban sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

III. Daftar Pertanyaan

Tata Ruang Kantor					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Penataan ruang kantor di tempat kerja saya memudahkan pegawai untuk berkomunikasi				
2.	Penataan ruang kantor di tempat kerja saya mendukung alur kerja yang efisien				
3.	Pencahayaan di ruang kantor cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja				
4.	Pencahayaan alami (cahaya matahari) di kantor memberikan kenyamanan bekerja				

5.	Pencahayaan buatan di kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan				
6.	Warna dinding di ruang kantor memberikan suasana yang nyaman saat bekerja				
7.	Kombinasi warna di ruang kantor membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif				
8.	Saya memerlukan udara yang segar saat bekerja				
9.	Sirkulasi udara di ruang kantor saya sangat baik sehingga menciptakan kenyamanan bekerja				
10.	Saya merasa terganggu apabila ada suara yang keras atau tidak mengenakan saat bekerja				
11.	Suara dari luar kantor saya tidak terlalu terdengar sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja				
12.	Saya merasa lebih bersemangat saat bekerja apabila diiringi dengan alunan musik				
13.	Jenis musik yang diputar di kantor sesuai dengan preferensi pegawai				

Semangat Kerja					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya profesional dalam menyelesaikan pekerjaan				
2.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan				

3.	Saya tidak pernah melakukan cuti				
4.	Saya tidak pernah alfa				
5.	Saya tidak pernah absen karena sakit				
6.	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan				
7.	Saya merasa tenang dalam bekerja				
8.	Saya merasa aman dalam bekerja				
9.	Saya merasa nyaman dalam bekerja				

Lampiran 4

Intrumen Setelah Uji Validitas

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MALANG**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Dengan Hormat, saya Ahmad Zain Dwi Saputra, mahasiswa program studi Strata-1 Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Melalui surat ini, saya ingin mengundang Bapak / Ibu untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang”**

Saya mohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi angket ini sesuai dengan kondisi saat ini secara jujur. Semua informasi yang diperoleh akan digunakan untuk keperluan penelitian akademis dan akan dijaga kerahasiaannya. Peneliti mengucapkan terima kasih atas waktu yang Bapak / Ibu luangkan untuk membantu dalam pengisian angket ini.

Hormat Saya



Ahmad Zain Dwi Saputra

IV. Identitas Responden

7. Nama :
8. Usia :
9. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
10. Masa Kerja : Tahun
11. Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 Pasca (S2/S3)
12. Jabatan :

V. Petunjuk Pengisian

Isilah jawaban dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan memberikan tanda *checklist* / centang (√) pada satu kolom jawaban yang tersedia. Keterangan pilihan jawaban sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

VI. Daftar Pertanyaan

Tata Ruang Kantor					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Penataan ruang kantor di tempat kerja saya memudahkan pegawai untuk berkomunikasi				
2.	Penataaan ruang kantor di tempat kerja saya mendukung alur kerja yang efisien				
3.	Pencahayaan di ruang kantor cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja				
4.	Pencahayaan buatan di kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan				

5.	Warna dinding di ruang kantor memberikan suasana yang nyaman saat bekerja				
6.	Kombinasi warna di ruang kantor membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif				
7.	Sirkulasi udara di ruang kantor saya sangat baik sehingga menciptakan kenyamanan bekerja				
8.	Saya merasa terganggu apabila ada suara yang keras atau tidak mengenakan saat bekerja				
9.	Suara dari luar kantor saya tidak terlalu terdengar sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja				
10.	Saya merasa lebih bersemangat saat bekerja apabila diiringi dengan alunan musik				
11.	Jenis musik yang diputar di kantor sesuai dengan preferensi pegawai				

Semangat Kerja					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya profesional dalam menyelesaikan pekerjaan				
2.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan				
3.	Saya tidak pernah melakukan cuti				
4.	Saya tidak pernah alfa				
5.	Saya tidak pernah absen karena sakit				

6.	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan				
7.	Saya merasa tenang dalam bekerja				
8.	Saya merasa aman dalam bekerja				
9.	Saya merasa nyaman dalam bekerja				

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN DAN TABULASI DATA

A. Variabel X : Tata Ruang Kantor

No.	Variabel X : Tata Ruang Kantor												Ket.
	T1	T2	T3	T5	T6	T7	T9	T10	T11	T12	T13	Total	
1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	37	B
2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	40	SB
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42	SB
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
11	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	38	SB
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42	SB
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
16	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	38	SB
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB

22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	36	B
23	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	37	B
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
28	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	36	B
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	SB
33	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	30	B
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
41	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	40	SB
42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	41	SB
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB

49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	38	SB
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
54	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34	B
55	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	40	SB
56	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36	B
57	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	42	SB
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43	SB
60	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	B
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
67	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	SB
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	B
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB

76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SB

Keterangan	
SB = Sangat Baik	70
B = Baik	9
K = Kurang	0
SK = Sangat Kurang	0

B. Variabel Y : Semangat Kerja

No.	Variabel Y : Semangat Kerja										Ket.
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	Total	
1	4	4	2	3	2	3	3	3	4	28	T
2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33	ST
3	4	4	1	4	1	4	4	4	4	30	ST
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
8	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	ST
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
11	3	3	1	3	2	3	3	3	3	24	T
12	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	ST

13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
16	4	4	2	3	3	3	4	4	3	30	ST
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
22	3	3	3	4	2	4	3	4	4	30	ST
23	4	4	3	3	2	4	4	4	4	32	ST
24	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	ST
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
28	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	ST
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
32	4	4	2	4	1	4	4	4	4	31	ST
33	4	3	2	4	4	3	3	3	3	29	T
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST

40	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	T
41	4	4	2	4	2	4	4	4	4	32	ST
42	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	ST
43	4	4	1	4	3	4	4	4	4	32	ST
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
48	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34	ST
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
50	3	3	1	4	1	3	4	4	4	27	T
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
55	3	4	2	4	3	3	3	3	3	28	T
56	4	3	2	4	4	4	4	4	4	33	ST
57	4	3	2	4	2	3	3	3	4	28	T
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
59	4	4	1	4	1	4	4	4	4	30	ST
60	3	3	2	3	3	3	4	3	4	28	T
61	3	1	1	3	2	3	4	4	4	25	T
62	4	3	3	4	2	3	4	4	4	31	ST
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST

67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
68	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	ST
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
75	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25	T
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	ST

Keterangan	
ST = Sangat Tinggi	69
T = Tinggi	10
R = Rendah	0
SR = Sangat Sangat	0

Sertifikat Bebas Plagias



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
PUSAT PENELITIAN DAN ACADEMIC WRITING**

Sertifikat Bebas Plagiasi

Nomor: 1178/Un.03.1/PP.00.9/04/2025

diberikan kepada:

Nama : Ahmad Zain Dwi Saputra
NIM : 210106110027
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Karya Tulis : Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang

Naskah Skripsi/Tesis sudah memenuhi kriteria anti plagiasi yang ditetapkan oleh Pusat Penelitian dan Academic Writing, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.



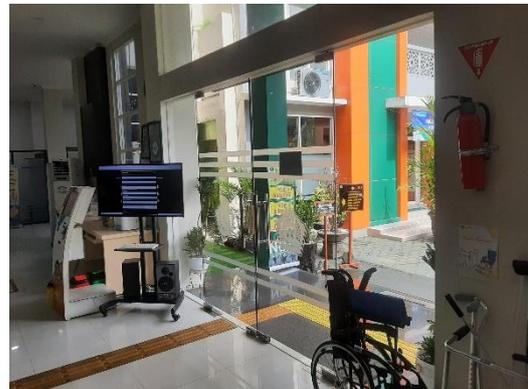
Malang, 9 April 2025
Kepala,

Lenny Afwadzi

Dokumentasi Penelitian



Struktur Organisasi KEMENAG Kota Malang Jenis Penataan Ruang Kantor Terbuka



Jenis Penataan Ruang Kantor Tertutup

Pemanfaatan Cahaya Langsung



Sirkulasi Udara

Indikator Warna



Indikator Musik



Penyebaran Angket

