

# PENGARUH TATA LETAK RUANG KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI STAF ADMINISTRASI SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA CURUG TANGERANG

## SUKAMTO

Dosen STPI CurugPO Box 509 Tangerang (15001)

**Abstrak** : Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil tempat di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia, sejak awal bulan Juli 2010 sampai dengan bulan akhir Februari 2011. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, rumusan masalah asosiatif dengan satu variabel independen yang diduga sebagai faktor paling dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yakni tata letak ruang kantor. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Korelasi Product Moment dan Regresi Tunggal, yang hasilnya: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tata Letak Ruang Kantor (X) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y); Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai Staf Administrasi Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia dapat ditingkatkan melalui peningkatan tata letak ruang kantor.

**Abstract** : This research was conducted and took place in Indonesia Civil Aviation Institute Curug Tangerang, from earlier July 2010 up to late February 2011. The method used was quantitative method, associative formulation of the problem with one estimated independent variables as the most dominant factors which influence employee' work motivation which is office layout. The hypothesis testing was done by using Product Moment Correlation and Single Regression which revealed results as follows: there is a positive and significant influence of the office layout (X) towards employee' work motivation (Y). Based on the result of the research, it can be concluded that the employee' work motivation at Indonesia Civil Aviation Institute can be improved through the improvement of office layout.

**Kata Kunci** : *motivasi kerja pegawai, tata letak ruang kantor*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu aspek yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi adalah motivasi kerja anggota organisasi. Motivasi kerja yang tinggi diyakini berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi. Tanpa adanya motivasi kerja, tentu kemajuan dan pengembangan suatu organisasi tidak berjalan secara maksimal. Oleh karena itu, sebagai anggota organisasi, pegawai instansi pemerintah diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, salah satunya adalah perilaku organisasi. Dalam manajemen, perilaku pelaku manajerial dalam melaksanakan tugas memiliki peran yang sangat penting. Perilaku tersebut sebagian besar dipengaruhi oleh budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual maupun kelompok.

Dalam melaksanakan aktifitas kerja, pegawai memerlukan tempat kerja yang nyaman. Dalam mengatur tata letak kelengkapan ruang kerja, perabotan dan alat kelengkapan kerja perlu ditempatkan dengan baik agar para pegawai mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan memudahkan dalam pemberian pelayanan kepada para pihak yang berkepentingan.

Pada sebuah kantor, peranan pimpinan dalam memberikan perhatian pada aspek tata letak ruangan sangat diperlukan. Pengaturan tata letak kelengkapan ruang kerja memberikan pengaruh bagi pegawai dalam beraktifitas. Tata ruang kantor dapat disesuaikan dengan kebutuhan sehingga tidak mengganggu aktifitas kerja pegawai. Oleh sebab itu, tata ruang kantor perlu mendapat perhatian dengan mempertimbangkan mekanisme tata kerja dan kondisi ruang yang ada agar pegawai mendapatkan kemudahan dan kenyamanan dalam melaksanakan aktifitas kerja.

Fenomena untuk tata letak ruang kantor, STPI tidak melakukan penataan ruang kantor yang ergonomis. Hal ini diindikasikan dengan perlengkapan ruang kantor, baik meja kursi kerja dan lemari arsip yang tidak tertata secara rapi. Dengan kondisi bangunan tua yang dibangun tahun 1952, memiliki langit-langit (*plafon*) yang cukup tinggi sehingga untuk dipasang AC dan lampu penerangan menjadi tidak ideal.

Fenomena untuk pelaksanaan motivasi kerja, STPI belum mampu memotivasi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini diindikasikan dengan kehadiran pegawai yang datang lambat pulang cepat, pelaksanaan pekerjaan yang tidak berdasarkan prosedur operasional baku, penilaian prestasi (DP3) yang tidak dilaksanakan dengan baik, dan lain sebagainya.

## **MASALAH**

Seberapa besar dan signifikan pengaruh tata letak ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai staf administrasi STPI?

## **TUJUAN**

Untuk mengetahui kekuatan dan signifikansi pengaruh tata letak ruang kantor terhadap motivasi kerja.

## **METODE**

Penelitian ini adalah asosiatif kausal, yang dilaksanakan untuk mengkaji jalinan serta pengaruh untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih melalui analisis gabungan antara jenis data kualitatif berupa: kata, kalimat dan gambar, serta kuantitatif berupa: angka atau data kualitatif yang diangkakan, yang bervariasi menurut tingkatan yang diperoleh dari hasil pengukuran dan bersifat rasio yang jaraknya sama.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka pada penelitian ini digunakan metode kuantitatif, karena berlandaskan pada filsafat positivisme yaitu memandang bahwa realitas / gejala / fenomena dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur dan bersifat hubungan sebab akibat, dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif yang diambil secara acak, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi tersebut.

Proses penelitian yang dilaksanakan bersifat deduktif yaitu untuk menjawab rumusan masalah, digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis yang akan diuji melalui pengumpulan data lapangan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Data yang diperoleh, dianalisis secara kuantitatif menggunakan statistik inferensial, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan dapat diterima atau ditolak.

Variabel-variabel yang ditentukan pada penelitian ini meliputi: satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya tata ruang kantor adalah susunan kelengkapan ruang kantor tempat untuk bekerja yang terjamin sehingga menghasilkan keleluasaan dalam bekerja. Variabel tata letak ruang kantor dapat diukur dimensinya berdasarkan: cahaya, warna, udara dan suara.

Variabel terikatnya adalah motivasi kerja yang merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan pekerjaannya. Dimensi-dimensi dari motivasi adalah: motif, harapan dan insentif.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 102 orang yaitu seluruh pegawai staf administrasi STPI Curug. Untuk penelitian ini, penulis menggunakan sampel yang lebih besar dari sampel minimal yang representatif. Jenis sampelnya adalah *simple random sample*.

Jumlah sampel minimal yang representatif dihasilkan dari perhitungan menggunakan rumus Taro Yamane dalam Riduwan (2006:65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel minimal yang representatif

N : Jumlah populasi

d : Tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ )

$$n = \frac{N}{(N \times 0,05^2) + 1}$$

$$= \frac{102}{(102 \times 0,0025) + 1} = 49,8$$

Perhitungan tersebut menghasilkan nilai 49,8 yang merupakan sampel minimum yang representatif. Dalam hal ini penulis menggunakan sampel yang lebih besar dari sampel minimum 49,8 yaitu sebanyak 83. Dengan demikian jumlah sampel yang

diambil adalah sebanyak 50 orang dari populasi 102 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, terdiri atas: (1) *Kuesioner*, yaitu dengan menyusun daftar pertanyaan yang disajikan dalam skala Likert dengan lima alternatif pilihan jawaban, sebagai data interval, dan (2) *Dokumentasi*, yaitu dengan mengumpulkan dan mempelajari data-data atau informasi yang terkait dengan topik penelitian.

Mengingat variabel pada penelitian ini telah ditentukan begitu pula jumlah responden sebagai sampelnya cukup besar, maka teknik/cara pengumpulan data yang paling tepat adalah dengan menggunakan kuesioner/angket yang instrumennya dikembangkan sendiri dalam bentuk *checklist* berupa pernyataan kalimat positif dengan tipe tertutup yaitu telah disediakan alternatif jawabannya yang harus dipilih salah satu oleh responden. Jawaban tersebut akan digunakan sebagai instrumen/alat ukur yang berdasarkan Skala Likert mempunyai gradasi mulai dari sangat positif sampai dengan satu dan dirumuskan menjadi lima kategori kualitatif dengan ketentuan skor sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) dengan skor 5; Setuju (S) dengan skor 4; Ragu-ragu (R) dengan skor 3; Tidak Setuju (TS) dengan skor 2; dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Uji hipotesis dilakukan untuk penerimaan dan penolakan terhadap hipotesis-hipotesis berikut:

Ho Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan tata letak ruang kantor terhadap motivasi kerja.

Ha Terdapat pengaruh positif dan signifikan tata letak ruang kantor terhadap motivasi kerja.

## LANDASAN TEORI

### 1. Tata Letak Ruang Kantor

Menurut Littlefield & Peterson, seperti dikutip dalam The Liang Gie (2000, hal.116), tata letak ruang kantor dapat dirumuskan sebagai penyusunan perabotan dan alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia.

Menurut George Terry, seperti dikutip dalam The Liang Gie (2000, hal.117), tata letak ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak. Tampak di sini bahwa tata letak ruang kantor berhubungan, susunan kelengkapan ruang kantor tempat untuk bekerja yang terjamin sehingga menghasilkan keleluasaan dalam bekerja.

Tata ruang dapat dikelompokkan dalam dua jenis, yaitu:

- 1) *Tata ruang yang terpisah*; Susunan ruang untuk bekerja terbagi-bagi dalam beberapa satuan. Pembagian susunan ruangan terjadi dikarenakan keadaan bentuk gedung yang terdiri dari kamar-kamar atau sengaja dibikin pemisah buatan.
- 2) *Tata ruang terbuka*; Susunan ruang kerja tidak dipisahkan, segala aktivitas dikerjakan dalam satu ruangan besar yang terbuka, tidak lagi terpisah-pisah. Ruang besar terbuka lebih baik daripada ruang yang sama luasnya tetapi terbagi dalam satuan-satuan kecil.

Keuntungan dengan adanya ruang terbuka:

- 1) Memungkinkan pengawasan yang lebih efektif terhadap pegawai.
- 2) Lebih memudahkan hubungan antara pegawai, hal ini akan menciptakan hubungan kerja yang erat karena mereka merasa bekerja sama dalam satu ruangan.

- 3) Memudahkan dalam penyebaran cahaya dan sirkulasi udara.
- 4) Bila terjadi penambahan pegawai atau pengadaan peralatan atau perubahan mengenai proses penyelesaian sesuatu pekerjaan, tata ruang terbuka lebih mudah menampungnya.

Manfaat dan tujuan tata ruang kantor

#### 1. Manfaat

- a. Mencegah penghamburan tenaga dan waktu
- b. Menjamin kelancaran proses pekerjaan
- c. Pemakaian ruangan kerja secara efisien

#### 2. Tujuan tata ruang kantor

- a. Proses pelaksanaan dan pengawasan pekerjaan kantor dapat berjalan dengan lancar.
- b. Segenap ruangan dipergunakan secara efisien untuk keperluan pekerjaan dan sewaktu-waktu diperlukan dapat mudah diubah;
- c. Terpeliharanya kesehatan dan kepuasan bagi para pegawai
- d. Menciptakan kesan yang baik tentang organisasi/unit kerja.

Prinsip-prinsip yang digunakan dalam menerapkan tata ruang kantor meliputi:

#### 1. Azas mengenai jarak pendek

Tata ruang yang baik dalam proses penyelesaian pekerjaan menempuh jarak pendek.

#### 2. Azas mengenai rangkaian kerja

Menempatkan pegawai dan peralatan kantor menurut rangkaian yang sejalan dengan urutan penyelesaian pekerjaan. Prinsip ini merupakan kelengkapan prinsip yang pertama sebab jarak terpendek akan tercapai bila para pekerja ditempatkan menurut urutan proses pekerjaan tersebut.

#### 3. Azas mengenai penggunaan segenap ruang

Ruang yang tersedia dapat digunakan semaksimal mungkin, yang dimaksud dengan ruang tidak hanya lantai saja tetapi juga ruang vertikal ke atas dan sehingga tidak ada ruang yang dibiarkan tidak terpakai.

#### 4. Azas mengenai perubahan susunan tempat kerja

Susunan tempat dan peralatan kantor mudah diubah dan disusun kembali tanpa memerlukan biaya yang besar. Perubahan ini bisa terjadi karena:

- a. Penambahan dan pengurangan pegawai.
- b. Penambahan dan pengurangan peralatan kantor.
- c. Perubahan dalam proses penyelesaian suatu pekerjaan.
- d. Penambahan dan pengurangan tugas pekerjaan pada unit yang bersangkutan.

Beberapa langkah-langkah perencanaan dalam penataan tata ruang kantor antara lain :

1. Mempelajari segenap pekerjaan yang ada dalam suatu kantor berikut aktivitasnya, dan jumlah pegawai yang menanganinya.
2. Gambar denah kantor berikut spesifikasi letak jendela dan pintu serta pilar/tiang.
3. Menyusun letak meja kerja yang berpedoman pada urutan proses penyelesaian pekerjaan yang ada.
4. Denah ruangan dilengkapi dengan gambar meja, kursi, lemari dari karton berwarna dengan menggeser-geser posisi tata letaknya.
5. Pimpinan kantor memperhatikan pula bahwa satuan unit kerja yang mengerjakan masalah rahasia diletakan jauh dari pintu masuk untuk umum, sedangkan unit yang banyak menerima tamu ditempatkan pada dekat pintu masuk. Bagian pengawasan dan pelaksanaan administrasi memilih letak ruang kerjanya masing-masing

sedemikian rupa sehingga mudah mengadakan pengawasan dari dekat terhadap kantor dan seksi atau unit bawahan.

Menurut The Liang Gie (2000, hal.117), faktor-faktor yang mempengaruhi tata ruang kantor meliputi: cahaya, warna, udara dan suara.

#### 1) Cahaya

Penerangan yang cukup memancarkan kesegala arah dengan baik, tepat akan mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan baik, penerangan dapat bersumber dari cahaya alam masuk melalui jendela, cahaya lampu yang kekuatan cahayanya didasarkan pada kebutuhan ruangan.

Adapun keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya penerangan yang baik antara lain:

- a. Naiknya produktivitas (*office productivity*).
- b. Berkurangnya ketegangan urat saraf mata dan kelelahan mental
- c. Bertambah baiknya kualitas pekerjaan.

Susunan teknik yang baik, cahaya lampu akan memberikan penerangan yang sempurna untuk ruang-ruang kerja yang gelap atau untuk bekerja diwaktu malam hari.

Cahaya penerangan buatan manusia dapat dibedakan dalam empat macam, yakni: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya setengah tak langsung dan cahaya tak langsung.

- a. Cahaya langsung; Cahaya ini memancarkan langsung dari sumbernya ke permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa / pijar, cahaya bersifat sangat tajam. Bayangan yang ditimbulkannya sangat tegas. Cahaya ini lekas menimbulkan cepat lelah pada mata. Lebih – lebih apabila terletak dalam lingkaran sudut 45 derajat dari penglihatan mata, lampu itu dapat menyilaukan si pekerja. Jadi penerangan lampu yang memberikan cahaya langsung

seperti umum dipakai di Indonesia sebetulnya tidak cocok.

- b. Cahaya setengah langsung; Cahaya ini memancarkan dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas warna seperti susu. Cahaya ini tersebar ke berbagai jurusan sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Sebagaimana besar cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan meja dan memantul kembali ke arah mata si pekerja. Hal ini juga masih kurang memuaskan walaupun sudah lebih baik dari pada cahaya langsung.
- c. Cahaya setengah tak langsung; Cahaya ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpecah melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik dari cahaya setengah langsung, karena sumbernya untuk sebagian besar adalah langit-langit ruangan. Sifat cahayanya dan bayang-bayang yang diciptakan sudah tidak begitu tajam.
- d. Cahaya tak langsung; Penerangan lampu yang terbaik ialah cahaya tak langsung. Cahaya ini dari sumbernya memancarkan kearah langit-langit ruangan, dari situ barulah dipantulkan ke arah permukaan meja. Sifat cahaya ini benar-benar sudah lunak, karena tidak mudah menimbulkan kelelahan pada mata. Karena cahaya ini tersebar dengan merata ke semua penjuru, coraknya uniform dan tidak menimbulkan bayangan. Untuk ruangan yang gelap atau bekerja malam sebaiknya dipergunakan cahaya tak langsung ini.

Selain macamnya penerangan, yang juga penting untuk tata ruang kantor adalah banyaknya cahaya penerangan itu. Untuk mengukur besarnya penerangan dipakai sebuah satuan hitung yang disebut *foot-candle*, yaitu banyaknya cahaya yang

dipancarkan dari sebuah lilin ukuran biasa pada sebuah benda yang jaraknya 1 kaki (30,48 cm) dari lilin itu.

Seberapa banyak cahaya yang diperlukan untuk pekerjaan dikantor tergantung pada macam pekerjaan itu. Aktivitas yang membutuhkan penglihatan tajam memerlukan cahaya yang lebih banyak.

Besarnya *foot-candle* dari cahaya yang dipancarkan oleh sebuah lampu dapat diketahui dengan sebuah alat pengukur yang khusus dibuat untuk maksud itu. Untuk mengetahui ketepatan jumlah cahaya yang dipakai, dapatlah kiranya diminta bantuan dari perusahaan-perusahaan listrik negara yang memiliki alat itu. Sebagai patokan yang kasar dapatlah diingat bahwa sebuah lampu biasa sebesar 50 watt memancarkan cahaya sebanyak 3 kali *foot-candles* kepada permukaan dibawahnya yang sejauh 130 cm.

## 2) Warna

Warna merupakan faktor yang penting juga. Warna mempunyai pengaruh positif maupun negative pada jiwa manusia. Dengan menggunakan warna yang tepat pada dinding ruangan dan peralatan akan tercipta ketenangan kerja dan mencegah kesilauan yang timbul. Warna pada ruangan kantor sebaiknya warna yang tidak menyilaukan mata atau warna yang tidak buram.

## 3) Udara

Suhu udara tempat kerja mempengaruhi kerja seseorang. Salah satu caranya adalah dengan memasang AC (*air conditioning*) pada ruangan tersebut. Di samping itu dapat pula diusahakan melalui ventilasi yang cukup peredaran udara sehingga sirkulasi udara dapat berlangsung dengan baik. Suhu ruangan yang baik untuk bekerja dengan enak bagi sebagian besar pekerja ialah dengan suhu 25,6°C. Jika suhu di ruangan cukup panas pada umumnya membuat orang mudah

mengantuk, cepat lelah sehingga kurang bergairah dalam bekerja.

#### 4) Suara

Sebagian besar pekerja kantor merupakan pekerjaan mental, yang memerlukan konsentrasi pikiran. Oleh karena itu harus diusahakan agar jangan banyak terjadi suara-suara (keributan) yang dapat mengganggu konsentrasi pikiran pegawai yang bekerja. Untuk itu maka perlu diatur sebagai berikut :

- a. Mesin-mesin yang menimbulkan suara seperti mesin tulis mesin hitung, printer dan sebagainya diletakkan terkonsentrasi di dekat jendela.
- b. Tempat duduk para pegawai diatur jangan sampai mereka saling berhadapan langsung secara dekat dengan pegawai lainnya untuk menjaga agar mereka tidak selalu saling bercakap-cakap.
- c. Unit-unit yang berkarat harus diberi minyak agar tidak menimbulkan suara, misalnya pintu pada saat dibuka ataupun ditutup.

Berdasarkan teori tata letak ruang kantor seperti yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor adalah susunan kelengkapan ruang kantor tempat untuk bekerja yang terjamin sehingga menghasilkan keleluasaan dalam bekerja. Variabel tata letak ruang kantor dapat diukur dimensinya berdasarkan: cahaya, warna, udara dan suara.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda setiap orang sesuai tempat dan keadaannya. Salah satu konsep motivasi digunakan untuk menggambarkan hubungan antara harapan dengan tujuan. Setiap orang dalam organisasi ingin dapat mencapai tujuan tertentu dalam kegiatan-kegiatannya. Keanggotaannya dalam organisasi

berpengaruh terhadap tujuan dan tingkah lakunya dalam mencapai tujuan tersebut.

Menurut Sopiha (2008, hal.169), pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu: usaha, kemauan yang kuat, dan arah atau tujuan. Usaha merujuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Kemauan yang keras merujuk kepada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Arah atau tujuan berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dari kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Menurut Kreitner & Kinicki (2001, hal.205), motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Menurut Robbins (2003, hal.156) motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi merupakan ukuran seberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Wibowo (2010, hal.379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur

membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Hasibuan (2001, hal.5), motivasi merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurutnya motivasi memiliki dimensi motif, harapan dan insentif. Motif didefinisikan sebagai suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan seseorang untuk bekerja. Sementara itu, harapan merupakan suatu kesempatan yang diharapkan terjadi pada pegawai untuk mencapai tujuannya. Sedangkan insentif adalah memberikan perangsang kepada bawahan dengan memberikan hadiah/imbalan kepada mereka yang berprestasi lebih dari dari standar yang diharapkan.

Konsep lain yang berhubungan dengan motivasi adalah konsep yang biasanya diutarakan dengan istilah kebutuhan (*needs*) dan perangsang atau insentif (*incentive*). Kebutuhan bersifat internal, sedangkan insentif bersifat eksternal. Pada hakikatnya, manusia merupakan makhluk yang memperoleh motivasi dalam kehidupannya melalui cara-cara yang disadarinya, baik yang datang dari dalam dirinya maupun yang dirangsang oleh suatu tujuan yang berasal dari luar dirinya.

Teori Abraham Maslow merupakan salah satu yang populer dari teori kebutuhan yang menyangkut motivasi kerja, yang berbicara mengenai individu yang mempunyai kebutuhan yang bertingkat-tingkat. Menurut teori ini, setelah kebutuhan pokoknya seperti pangan, perlindungan dan keselamatan terpenuhi, maka seseorang akan segera merasakan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatnya seperti rasa dicintai dan mencintai,

rasa dihargai dan rasa ingin menampilkan kemampuannya.

Teori hirarki kebutuhan menurut Maslow, seperti dikutip dalam Asnawi (2002, hal.14), menyatakan terdapat lima tingkat kebutuhan, yang merupakan suatu kerangka yang mungkin berguna untuk memprediksi tingkah laku berdasarkan tinggi rendahnya kebutuhan. Adapun kebutuhan tersebut meliputi:

1. *Kebutuhan Fisiologis*; Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, seperti: makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya. Jika kebutuhan tersebut sampai pada waktu tertentu tidak terpenuhi maka manusia akan terancam hidupnya.
2. *Kebutuhan Rasa Aman*; Rasa aman adalah kebutuhan yang meliputi rasa aman dari ancaman bahaya secara fisik, seperti contohnya: seseorang berusaha untuk melindungi dirinya dari wabah penyakit dan ancaman bahaya secara psikis.
3. *Kebutuhan Rasa Cinta*; Rasa cinta adalah kebutuhan untuk berhubungan atau berinteraksi dengan orang lain, karena itu individu selalu berusaha untuk memasuki suatu kelompok atau organisasi untuk bersosialisasi.
4. *Kebutuhan Penghargaan*; Penghargaan adalah kebutuhan untuk diakui dan dihormati, sehingga individu akan berusaha mencapai prestasi dalam hidupnya sekaligus mempertahankan prestise-nya.
5. *Kebutuhan Aktualisasi Diri*; Aktualisasi diri adalah kebutuhan individu untuk mewujudkan dirinya menjadi yang terbaik dan utuh.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Persyaratan Analisis

Persyaratan analisis dalam penelitian ini dapat dilihat jelas pada *output* hasil *printout* (terlampir) baik pada bagian *output* berupa *chart* maupun angka. Pada bagian *output* berupa *chart* mengenai persyaratan normalitas, bahwa sebaran data pada *chart Normal P Probability Plot* tersebar di sekeliling garis lurus (Ghozali, 2009, hal.178), sehingga dapat dikatakan, bahwa persyaratan normalitas dapat terpenuhi.

Untuk kelayakan model *regresi* (model *fit*), bahwa dari *chart* yang menggambarkan hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Deleted Residual*-nya, terlihat sebaran data ada di sekitar titik nol serta tidak mempunyai suatu pola tertentu pada sebaran data tersebut, sehingga model regresi memenuhi syarat untuk memprediksi motivasi kerja pada STPI Curug.

Kemudian untuk model *fit* tiap data, bahwa dari gambar yang menampakan hubungan antara variabel motivasi kerja pada STPI Curug dengan nilai prediksinya terlihat sebaran datanya membentuk arah yang dipersyaratkan yaitu sebaran data akan berada mulai dari kiri bawah lurus kekanan atas, maka bisa dikatakan bahwa model regresi sudah layak digunakan.

Selanjutnya pada bagian *output* berupa dua buah *chart* berikutnya (*Partial Regression Plot*) untuk menganalisis hubungan setiap variabel bebas dengan variabel terikat terlihat, bahwa sebaran data juga membentuk arah yang dipersyaratkan yaitu membentuk arah ke kanan atas dan jika ditarik garis lurus akan didapat *slope* yang positif. Hal ini sesuai dengan koefisien regresi (nilai *slope*) budaya organisasi maupun budaya organisasi yang positif.

Sementara itu pada *output* bagian angka dalam penelitian ini juga menunjukkan tidak terjadi autokorelasi. Hal ini terlihat dari nilai *Durbin Watson* di bawah lima yaitu sebesar

1,416 dan tidak terjadi pula adanya persoalan *multi kolinieritas* atau terjadinya korelasi di antara variabel bebas. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat dikatakan, bahwa persyaratan analisis terpenuhi, sehingga dapat dilakukan uji statistik lebih lanjut.

### Uji Hipotesis

Sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diajukan atau diuji sebagai berikut:

$$H_0 : \rho = 0 :$$

Tidak terdapat pengaruh tata letak ruang kantor terhadap motivasi kerja;

$$H_0 : \beta \neq 0 :$$

terdapat pengaruh tata letak ruang kantor terhadap motivasi kerja;

Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan terhadap masing-masing hipotesis tersebut dengan urutan langkah uji t untuk  $\beta$ , koefisien determinasi dan persamaan regresi.

#### a. Uji t untuk $\beta$

Uji t untuk  $\beta$  dilakukan untuk menguji hipotesis tersebut. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil perhitungan uji t, nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah 20,471 dan  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan 55 pada  $\alpha/2$  (0,025) bernilai antara 1,980 s/d 2,000. Dengan demikian  $t_{hitung}$  (20,471)  $>$   $t_{tabel}$  (bernilai antara 1,980 s/d 2,000), sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan, bahwa tata letak ruang kantor dapat meningkatkan motivasi kerja pada STPI Curug.

#### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi. Besarnya nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,791. Hal ini menunjukkan bahwa 79,10% keragaman variabel peningkatan motivasi kerja pada STPI Curug disebabkan oleh keragaman variabel tata letak ruang kantor,

sisanya sebanyak 20,90 % disebabkan oleh faktor lain.

#### e. Persamaan Regresi

Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi  $Y = 18,803 + 0,135 X$ . Persamaan regresi tersebut di atas berarti, bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel tata letak ruang kantor dapat meningkatkan 0,135 skor motivasi kerja pada STPI Curug.

### PEMBAHASAN

Tata ruang kantor adalah susunan kelengkapan ruang kantor tempat untuk bekerja yang terjamin sehingga menghasilkan keleluasaan dalam bekerja.

Ditinjau dari hasil pengamatan terhadap variabel tata letak ruang kantor menunjukkan hasil yang relatif memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari kondisi telah adanya penerapan tata letak ruang kantor yang mempertimbangkan aspek cahaya, warna, udara dan suara pada penataan ruang staf administrasi.

Dari hasil analisis variabel tata letak ruang kantor terhadap motivasi kerja yang diperoleh berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  untuk  $\beta$  sebesar 20,471 dan  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan 83 pada  $\frac{1}{2} \alpha$  (0,025) bernilai antara 1,980 s/d 2,000. Dengan demikian  $t_{hitung} (20,471) > t_{tabel}$  (bernilai antara 1,980 s/d 2,000) menunjukkan bahwa tata letak ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan, sehingga tata letak ruang kantor dapat meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka tata letak ruang kantor sangat penting dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pada STPI Curug.

Ditinjau dari hasil pengamatan terhadap variabel tata letak ruang kantor menunjukkan hasil yang relatif memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari kondisi telah adanya penerapan tata letak ruang kantor yang mempertimbangkan aspek cahaya, warna,

udara dan suara pada penataan ruang staf administrasi

Hasil penelitian juga menggambarkan, bahwa sebanyak 79,10% keragaman variabel motivasi kerja disebabkan oleh keragaman variabel tata letak ruang kantor sisanya sebanyak 20,90% disebabkan faktor lain-lain, diantaranya: budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja internal maupun eksternal, proses kerja, prosedur, mekanisme kerja dan lain sebagainya. Dengan demikian pengaruh kedua faktor budaya organisasi dan tata letak ruang kantor terhadap peningkatan motivasi kerja sangat berarti.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka motivasi kerja pada STPI dapat ditingkatkan melalui peningkatan tata letak ruang kantor antara lain dengan cara meningkatkan kesejahteraan para pegawai.

### KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan tata letak ruang kantor terhadap motivasi kerja, bahwa melalui uji signifikansi menggunakan statistik uji t menunjukkan bahwa tata letak ruang kantor dapat meningkatkan motivasi kerja pada STPI Curug;

### DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, Teori Motivasi, Jakarta: Studia Press, 2002.
- Buchari, Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta, Balai Aksara, 1999.
- Gibson, Ivancevich and Donnelly, *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga, 1997.
- Gibson, et.al, *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Erlangga, 2007.
- Gie, The Liang, *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta, Liberty, 2000.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000.

- STEINBERG, J & DALTON, R.A., *Behavior in Organizations, Understanding and Managing the Human Side of Work*, Prentice Hall, 2003.
- HARTONO, I. HANI, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. Keempat belas*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2000.
- HARTONO, Iyanti, *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*, PT RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2001.
- HASAN, IQBAL, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta, Bumi Aksara, 2009.
- Hasibuan, Malayu SP., *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Heller, Tracy, *Women and Men as Leaders: in Business, Educational, and Social Services Organization*, New York: Prager Publisher, 1998.
- HANI UNOZAH, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*, Semarang, Badan Penerbit, Universitas Diponegoro, 2009.
- Ivancevich, John M., et.al, *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga, 1994.
- Ivancevich, John M., *Human Resource Management*, Ed. 8<sup>th</sup>., New York, McGraw-Hill, 2001.
- Junadi, Purnawan, *Pengantar Analisis Data*, Jakarta, Rineka Cipta, 1995.
- Kasim, Azhar, *Pengukuran Efektivitas Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1993.
- Kreitner & Kinicki, *Organizational Behavior*, Chicago: Irwin, 2001.
- LERWIS, GEORGE H. & ROBERT A. SIMMER JR., *Motivation and Organizational Climate*, Sixth Printing, Boston: Harvard University, 1981.
- LUDIS, S.D HANI & HUSEINI, MAHANI, *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Mikro)*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1987.
- MANSUR, ROBERT L., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan Oleh: Jimmy Sadeli da Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Mitrani, Alain, et.al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Jakarta, Pustaka Utama Grafiti, 1995.
- Mondy, R. Wayne, Arthur Sharplin & Edwin B. Flipo, *Management: Concepts and Practices Fourth Edition*, Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1988.
- Owen, Robert G., *Organizational Behavior of Education*, Boston, Mas. Allyn and Bacon, 1991.
- Partino, R. & Idrus, M., *Statistik Inferensial*, Yogyakarta, Safiria Insania Press, 2000.
- Priyatno, Dwi, *Mandiri Belajar SPSS*, Jakarta, Buku Kita, 2002.
- Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, RadjaGrafindo Persada, 2009.
- Robbins, *Essential of Orgaizational Behavior*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall, 2003
- Rochaety, et.al., *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*, Jakarta, Mitra Wacana Media, 2007.

- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN, 1995.
- Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta, Andi, 2008.
- Steer, Richard M, et.al., *Motivation and Leadership at Work*, USA, Mcgraw-Hill, 1996.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Adminitrasi*, Alfabeta, Bandung, 2005.
- Suwanto, FX., *Perilaku Keorganisasani*, Yogyakarta, Universitas Atma Jaya, 1999.
- Umam, Khaerul, *Perilaku Organisasi*, Bandung, Pustaka Setia, 2010.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT RadjaGrafindo Persada, 2010.
- Wijaya, Toni, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Yogyakarta, Universitas Atma Jaya, 2009.
- Yon Noviar, *Alat Ukur Perilaku Kerja*, Jakarta, Quantum Quality International, 2009.