

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN  
KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN SIJUNJUNG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

**MELTHA REFNI DAWATI**

**84661/2007**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2012**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

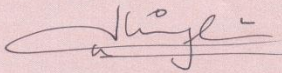
PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN  
KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN SIJUNJUNG

NAMA : MELTHA REFNI DAWATI  
BP/NIM : 2007/84661  
PROGRAM STUDI : PENDIDIKAN EKONOMI  
KEAHLIAN : ADMINISTRASI PERKANTORAN  
FAKULTAS : EKONOMI  
UNIVERSITAS : UNIVERSITAS NEGERI PADANG

PADANG, Juni 2012

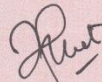
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



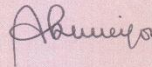
Dra. Hj. Mirna Tanjung, MS  
NIP. 19491215 197763 2 001

Pembimbing II



Armia S. Pd.M. Pd  
NIP. 19800524 200312 2 010

Ketua Prodi  
Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida S.M.Si  
NIP. 19660206 199203 2 001

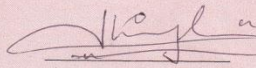
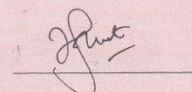
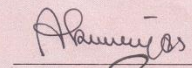
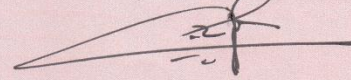
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*

Judul : Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sijunjung  
Nama : Meltha Refni Dawati  
NIM / BP : 84661 / 2007  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Juni 2012

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dra. Hj. Mirna Tanjung, MS	
Sekretaris	: Armiati, S.Pd. M.Pd	
Anggota I	: Dra. Armida S.M.Si	
Anggota II	: Drs. Zul Azhar, M.Si	

## ABSTRAK

**Meltha Refni Dawati 2007.84661: Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sijunjung.**

**Pembimbing : I. Dra. Hj. Mirna Tanjung, MS  
II. Armianti S.Pd M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh tata ruang kantor dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sijunjung

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor BKD Kabupaten Sijunjung. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *total Sampling* sebanyak 48 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Sebelum digunakan untuk memperoleh data, angket diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang analisis diperoleh dengan menggunakan uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sijunjung dengan Sig. 0,006(<0,05), (2) Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sijunjung dengan nilai Sig. 0,005 (< 0,05), dan (3) tata ruang kantor dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sijunjung dengan Sig. 0,000 (< 0,05).

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada pimpinan kantor untuk memperhatikan penataan ruang kantor serta lingkungan fisik kantor supaya pegawai merasa nyaman dan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu bagi pimpinan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sijunjung diharapkan dapat menggunakan gaya kepemimpinan sefleksibel mungkin dan menyesuaikan gayanya dengan situasi spesifik dengan individu-individu yang bersangkutan sehingga semangat kerja pegawai dapat meningkat lagi agar tujuan organisasi tercapai secara optimal.

## KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. pencipta alam yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sijunjung**”. Shalawat dan salam tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak secara moril dan materil. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ibu Dra. Hj Mirna Tanjung, M.S selaku Pembimbing I dan Ibu Armiami, S.Pd. M.Pd selaku Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan memberi arahan bagi penulis.

Disamping itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNP
2. Ibu Dra. Armida S. M.Si selaku ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd selaku sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan kemudahan dalam administrasi.

3. Ibu Dra. Armida S. M.Si dan Bapak Drs. Zul Azhar M.Si sebagai Tim Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan saran perbaikan demi kesempurnaan skripsi ini.
4. Dosen-dosen dan staf-staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan skripsi ini
5. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran Administrasi dan perolehan buku-buku penunjang skripsi.
6. Bapak Kepala BKD Kab. Sijunjung yang telah memberikan izin penelitian.
7. Teristimewa buat orang tuaku serta segenap keluarga penulis yang telah memberikan dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini.
8. Teman-teman Fakultas Ekonomi BP 2007, yang telah memberikan motivasi dan turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang dengan suka rela memberikan bantuan baik berupa pemikiran maupun buku-buku sehingga penulisan ini dapat berjalan lancar.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah “*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*”, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin....

Padang, Juni 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori.....	10
1. Semangat kerja .....	10
2. Tata Ruang Kantor.....	16
3. Gaya Kepemimpinan .....	23
B. Temuan Penelitian yang sejenis .....	28
C. Kerangka Konseptual .....	30
D. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
C. Populasi dan Sampel.....	32
D. Variabel Penelitian dan Data Penelitian .....	33

E. Defenisi Operasional Variabel.....	34
F. Instrumen Penelitian .....	35
G. Uji Coba Instrumen .....	37
H. Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	48
B. Hasil Penelitian.....	51
1. Analisis Deskriptif.....	51
2. Uji Normalitas .....	64
3. Uji Multikolinearitas .....	65
4. Uji Heterokedastisitas.....	66
5. Uji Analisis Regresi Berganda .....	66
6. Pengujian Hipotesis .....	68
C. Pembahasan .....	72
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan.....	78
B. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Absensi Pegawai BKD Kabupaten Sijunjung .....	4
2. Populasi dan Sampel Penelitian .....	33
3. Indikator Variabel .....	36
4. Skala Likert Tata Ruang Kantor .....	36
5. Skala Likert Gaya Kepemimpinan .....	37
6. Skala Likert Semangat Kerja .....	37
7. Tabel Validitas .....	38
8. Kriteria Koefisien Reliabilitas .....	39
9. Hasil Uji Reliabilitas Tata Ruang Kantor .....	40
10. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan .....	40
11. Distribusi Frekuensi Semangat Kerja .....	52
12. Distribusi Frekuensi Tata Ruang Kantor .....	57
13. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan .....	61
14. Hasil Uji Normalitas .....	64
15. Hasil Uji Multikolinearitas .....	65
16. Hasil Uji Heterokedastisitas .....	66
17. Hasil Analisis Regresi Berganda .....	66
18. Hasil Uji F .....	68
19. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	69
20. Hasil Uji t .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual .....	30
2. Struktur Organisasi BKD Kabupaten Sijunjung .....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	83
2. Angket Penelitian .....	84
3. Tabulasi Data Uji coba .....	90
4. Validitas dan Reliabilitas Uji coba Angket .....	93
5. Tabulasi Penelitian .....	97
6. Hasil Penelitian.....	103
7. Distribusi Frekuensi.....	106
8. Frekuensi Tabel .....	109
9. Izin Penelitian	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya sumber daya manusia. Pegawai adalah pelaksana seluruh aktivitas organisasi. Di samping itu pegawai juga merupakan faktor utama dalam pelaksanaan tugas dan program-program yang ditetapkan organisasi. Tanpa pegawai maka aktivitas sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan lancar.

Seorang pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Dengan semangat kerja yang tinggi maka aktivitas organisasi akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2002:194) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Semangat kerja pegawai yang tinggi dapat memacu kreativitas, inisiatif, antusiasme, loyalitas, kerjasama, rasa solidaritas, rasa saling menghormati dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang akan berpengaruh kepada produktivitas kerja. Semangat kerja yang tinggi merupakan tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Hal ini merupakan satu cermin kualitas seorang pegawai yang handal dalam melakukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab.

Sebaliknya apabila semangat kerja pegawai rendah, maka akan memungkinkan timbul hal-hal yang tidak baik seperti tugas dan tanggung

jawab yang dibebankan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini akan memberikan dampak yang negatif terhadap perkembangan organisasi. Sehingga tujuan organisasi tidak dapat dicapai sebagaimana yang telah diharapkan.

Tata ruang kantor merupakan salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, hal ini disebabkan karena pegawai senang bekerja pada ruang yang ditata dengan baik. Menurut pendapat Saksone (1988:11) yang menyatakan bahwa :

Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa kebutuhannya baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi melalui keterlibatannya dalam proses pekerjaan yang bersangkutan. Adapun kebutuhan fisik yang memungkinkan pegawai bersedia bekerja dengan penuh semangat meliputi : tata ruang kantor, pakaian kerja, alat perlindungan, dan kondisi lingkungan kerja seperti udara, cahaya, suara, dan alat kerja yang dipergunakan.

Dari kutipan tersebut terlihat pentingnya tata ruang yang baik pada suatu kantor. Dengan tertatanya ruang kantor yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan menyenangkan dalam bekerja. Semangat kerja pegawai juga dapat meningkat dari yang sebelumnya. Sebaliknya apabila kondisi suatu kantor tidak nyaman dan menyenangkan akan dapat menimbulkan rasa kebosanan dalam bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah gaya kepemimpinan. Menurut Rivai (2008:3) gaya kepemimpinan pada hakikatnya merupakan seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai

tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi atau unit kerja akan membuat semangat kerja menjadi kondusif.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin. Menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, semangat kerja, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai diperlukan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kepentingan pegawai, memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai, bertindak secara benar, tidak ceroboh, dan tidak menurutkan hawa nafsu. Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Sijunjung masih terlihat rendahnya semangat kerja pegawai yang ditandai dengan tingginya tingkat kemangkiran kerja pegawai yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel 1: Tingkat Kemangkiran Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Januari-Juni 2011**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absen	Tingkat kemangkiran	Keterangan			
					I	S	TK	TL
Jan	46	21	30	3,10%	18	11	1	-
Feb	46	18	33	3,98%	18	15	-	-
Mar	51	23	37	3,15%	16	18	3	21
April	49	20	36	3,67%	21	15	-	22
Mei	49	20	28	2,85%	20	7	1	12
Juni	49	19	49	5,26%	29	20	-	21

*Sumber : Badan Kepegawaian Daerah (BKD) tahun 2011*

Ket : I = Izin                      TK = Tanpa Keterangan

S = Sakit                      TL = Terlambat

Angka kemangkiran di atas diperoleh dengan menggunakan rumus (Umar,2004:161).

$$\text{Angka Kemangkiran} = \frac{\text{Jumlah Absen}}{\text{Jumlah Pegawai} \times \text{Jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat masih tingginya ketidakhadiran pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan masih rendahnya semangat kerja pegawai di kantor BKD Sijunjung. Masih banyaknya pegawai yang tidak masuk kantor karena sakit, izin, bahkan ada juga yang tidak hadir di kantor tanpa keterangan. Dapat dilihat pada bulan Mei terjadi penurunan absensi pegawai hanya 2,85% orang yang tidak hadir di kantor, namun pada bulan Juni jumlah absensi pegawai meningkat menjadi 5,26%. Hal ini disebabkan karena banyaknya pegawai yang mangkir dalam bekerja.

Fenomena yang penulis temukan terkait dengan rendahnya semangat kerja pegawai adalah tata ruang kantor yang kurang baik. Tata ruang kantor juga sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam organisasi,

dapat dilihat dari azas-azas pokok tata ruang kantor bahwa azas rangkaian kerja kurang baik, ruangan yang sempit dan susunannya terlalu menumpuk bahkan meja dan kursi yang tidak ditata sesuai dengan kondisi ruangan yang sempit sehingga kurang enak dipandang mata bisa mengakibatkan kurang betahnya pegawai di dalam ruangan.

Lokasi kantor BKD yang terletak di tepi jalan raya menyebabkan suasana yang tidak kondusif bagi pegawai karena banyak kendaraan yang lalu lalang sehingga terjadi kebisingan yang dapat mempengaruhi konsentrasi pegawai dalam bekerja. Pengaruh ini dapat mengurangi hasil kerja yang diakibatkan karena kesalahan lebih banyak sehingga semangat kerja pegawai jadi menurun.

Bila hal ini terus berlanjut akan membawa dampak negatif bagi kantor dan organisasi. Karena semangat kerja pegawai akan menurun dan produktivitas akan berkurang sehingga kepercayaan masyarakat akan hilang. Oleh karena itu kondisi kerja suatu kantor yang digunakan sebagai tempat bekerja bagi pegawai tentu harus memberikan suatu kenyamanan dan menyenangkan. Namun sebaliknya apabila kondisi suatu kantor tidak nyaman serta tidak menyenangkan akan menimbulkan rasa kebosanan dan semangat kerja menjadi rendah.

Semangat kerja yang tinggi para pegawai juga di dukung oleh gaya kepemimpinan yang ideal di suatu organisasi, ciri-ciri kepemimpinan yang ideal adalah 1) Mendidik, memiliki kemampuan menggunakan kesempatan

untuk meningkatkan kemampuan bawahan, mengubah sikap dan prilakunya dan meningkatkan dedikasinya kepada bawahan 2)Fleksibilitas, mampu melakukan perubahan dalam cara berpikir, cara bertindak, sikap dan perilaku agar sesuai dengan situasi dan kondisi tertentu yang dihadapi tanpa mengorbankan prinsip-prinsip hidup yang dianut oleh seseorang 3)Keterampilan Berkomunikasi secara Efektif, fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain: fungsi motivasi, fungsi ekspresi emosi ,fungsi penyampaian informasi dan fungsi pengawasan

Fenomena lain yang penulis temukan dikantor BKD Sijunjung adalah Pemimpin kurang peduli dengan pegawai terlihat dari kurangnya memberikan teguran kepada pegawai kantor yang datang tidak tepat waktu dari yang telah ditetapkan. Pimpinan kurang melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai sehingga tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan bisa meningkat. Tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas penulis tertarik untuk meneliti **”Pengaruh tata ruang kantor dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sijunjung”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah dapat diidentifikasi masalah yang ada:

1. Tata ruang kantor yang kurang baik membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat menurunkan semangat kerja pegawai di kantor BKD Sijunjung.
2. Lingkungan fisik yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja pegawai di kantor BKD Sijunjung.
3. Kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai.
4. Pimpinan kurang memberikan teguran kepada pegawai yang sering datang terlambat.
5. Semangat kerja pegawai di Kantor BKD Sijunjung masih rendah.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sijunjung.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Sejauh manakah pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di kantor BKD Sijunjung ?
2. Sejauh manakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di kantor BKD Sijunjung ?
3. Sejauh manakah pengaruh tata ruang kantor dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di kantor BKD Sijunjung ?

#### **E. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di kantor BKD Sijunjung.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di kantor BKD Sijunjung.
3. Pengaruh tata ruang kantor dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di kantor BKD Sijunjung.

## **F. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis, yaitu sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan di Fakultas Ekonomi UNP dan sebagai tambahan pengalaman bagi penulis dalam menerapkan ilmu yang di peroleh selama kuliah.
2. Bagi kantor BKD Sijunjung diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pegawai dalam meningkatkan semangat kerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya, sebagai masukan untuk melakukan penelitian yang sejenis.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Tata ruang kantor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor BKD Sijunjung. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi dimana nilai Sig. sebesar 0,006 ( $<0,05$ ). Artinya, semangat kerja pegawai BKD Sijunjung dipengaruhi oleh tata ruang kantor. Secara umum tata ruang kantor BKD Sijunjung dapat dikatakan baik. Hal ini dapat terlihat dari nilai TCR yaitu sebesar 78,84% yang termasuk ke dalam kategori baik.
2. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Kantor BKD Sijunjung. Hal tersebut diketahui dari hasil analisis bahwa Sig. yang diperoleh sebesar 0,004 ( $< 0,05$ ) dan dari hasil analisis deskriptif bahwa diperoleh tingkat capaian responden 73,72% yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti gaya kepemimpinan di Kantor BKD Sijunjung dapat dikatakan baik.
3. Tata ruang kantor dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Kantor BKD Sijunjung. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dengan sumbangan secara bersama-sama sebesar 49,20%. Ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan, yaitu tata

ruang kantor dan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor BKD Sijunjung diterima.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, ada beberapa saran yang dipertimbangkan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa cahaya yang masuk ke ruangan kerja menyilaukan mata, sebaiknya pimpinan BKD Sijunjung memperhatikan penerangan yang ada di ruangan kerja pegawai.
2. Pimpinan kantor BKD Sijunjung dapat memperhatikan penataan ruang kantor, seperti jumlah perabot kantor dan perlengkapan harus seimbang dengan jumlah pegawai dalam ruangan, dan Banyaknya perabot kantor harus sesuai dengan luas ruangan. Selanjutnya mengenai tata suara perlu disediakan alat peredam suara agar pegawai tidak terganggu konsentrasinya dengan suara bising yang ditimbulkan oleh kendaraan yang lewat di jalan raya.
3. Kepada pimpinan BKD Sijunjung disarankan untuk melaksanakan gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel terhadap pegawai dalam bekerja. Meskipun distribusi frekuensi pada variabel gaya kepemimpinan sudah terlihat baik, namun masih ada item pernyataan yang harus ditingkatkan dengan cara mencerminkan sikap-sikap seorang pemimpin yang baik antara pimpinan dengan pegawai. Selain

itu pimpinan juga harus lebih memperhatikan keseriusan pegawai dalam bekerja seperti pegawai yang tidak disiplin untuk diberikan sanksi yang tegas.

4. Diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, seperti promosi jabatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta
- 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi V*. Rineka Cipta: Jakarta
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta: Jakarta
- Darwito, SE. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)* (Thesis) Universitas Diponegoro
- Darmawan, Didit. 2009. (Jurnal Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya) <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009>. Di akses tgl 20 Agustus 2011
- Fatmawati.2008. *Hubungan Tata Ruang Kantor dengan Semangat Kerja Pegawai di Lembaga Teknis Kantor Bupati Lubuk Sikaping*.(dipublikasikan oleh UNP)
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi perkantoran Modern*. Liberty: Yogyakarta
- Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Idris, (2008). *Aplikasi SPSS Dalam Data Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi UNP: Padang
- Irianto, Agus. 2007.*Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Kencana: Jakarta
- Nawawi, Alex S.1996.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan.Edisi ketiga.Gholia Indonesia: Jakarta
- Nitisemito, Alex S.1996.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan.Edisi Ketiga.Gholia Indonesia: Jakarta
- Pasolong, Harbani, (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta, cv: Bandung
- Riley, Verna L.2004.*Solo Morale:Assesing employee vs management responsibility for the motivation.Job satisfaction, and professional well, being og solo librarians*. Ditemukan tanggal 8 Agustus 2008
- Riva'I, Vethzal, (2004),*Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.