TATA RUANG KANTOR DAN PENGARUHNYA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN AIR MINUM PT TIRTAARTHA BUANAMULIA DI KEDONGANAN BADUNG

I Gusti Gde Oka Pradnyana

(Dosen STIMI "Handayani" Denpasar)

Putu Sri Agustini

(Mahasiswa STIMI Handayani Denpasar)

Abstract : *The arrangement of office lay out in the company need a good attention in order that the good lay out will give some benefit among others : the work will running well , a better traffic of work , and will be easier in controlling .*
The aim of this research is to know if there an influence of the office lay out to the employees mentality in the Mineral Water Company Pt. Tirta Artha Buana Mulia.
Some hypothesis that applied are there is a sinificant influence of office lay out to the employee's mentality mentality in The Mineral Water Company Pt. Tirta Artha Buana Mulia. The population in this research is an employees of The Mineral Water Company Pt. Tirta Artha Buana Mulia with 84 samples . The method of data collecting is using correlational decriptif , and regression analysis technique which is counted using version 16.0 SPSS analysis . The result of this research is shown that the hypothesis of office lay out is accepted and significanttly influenced to the employees menthality in The Mineral Water Company Pt. Tirta Artha Buana Mulia, which is proofed by the figures of t-count = 14.125 is bigger than the table value = 1.989 using believable degree of 95% and failure degree of 5%. Meanwhile the influence of the office lay out to the employee's mentality in the The Mineral Water Company Pt. Tirta Artha Buana Mulia is 70.9% and the rest is 29.1% influenced by unresearched factors. Based on this research , it is suggested to the head of The Mineral Water Company Pt. Tirta Artha Buana Mulia to keep giving attention to the office lay out such as the desk , chair , light , and cleanness , in others to support the work of the office so the employees menthality will be raised .

Key word : *The office lay out, employees menthality*

I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Kantor adalah tempat melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk melayani pekerjaan yang bersifat administrasi. Kantor juga merupakan suatu tempat yang digunakan untuk melayani setiap orang yang membutuhkan keterangan-keterangan atau warkat yang diperlukan untuk suatu proses kejasama.

Pengaturan tata ruang kantor pada

suatu perusahaan merupakan hal yang perlu diperhatikan karena penataan ruangan yang baik akan memberikan manfaat antara lain arus pekerja akan lancar, lalu lintas kantor lebih baik, mempermudah pengawasan, dan mendatangkan suasana kerja yang mnenyenangkan.Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik, cepat, lancar dan tertib serta tidak menimbulkan kesan yang tidak beraturan bagi setiap ruang yang berhubungan dengan kantor dan dengan mudah melakukannya maka, pengaturan dalam menunjang kelancaran pekerjaan organisasi atau perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut, maka diatur adanya pembagian pekerjaan atau tugas yang jelas, wewenang serta tanggung jawab yang jelas pula guna dapat menunjang kelancaran pelaksanaan kegiatan organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu diperlukan sarana pendukung seperti : gudang, perabotan berupa meja, kursi, rak, telepon, filling cabinet, computer dan faksimili.

Kantor Perusahaan Air Minum PT.Tirtartha Buanamulia merupakan salah satu instansi swasta yang memberikan layanan jasa kepada masyarakat memiliki tata ruang kantor yang dapat diubah-ubah sehingga tidak bersifat monoton dan para pegawai tidak akan mengalami kebosanan, yang dapat menimbulkan semangat kerja dan kelancaran dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

B. Pokok Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah : "Bagaimana Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Perusahaan Air Minum PT. Tirtaartha Buanamulia"

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai pada Perusahaan Air Minum PT. Tirtaartha Buanamulia dan juga untuk menegtahui besarnya kontribusi tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi mereka yang ingin mendalami bidang ini dan pengembangan ilmu manajemen, khususnya mengenai tata ruang kantor. Disamping itu bagi para pengambil kebijakan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam usaha-usaha penataan kantor yang baik sehingga dapat berperan meningkatkan semangat kerja pegawai.

II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kantor

Kantor adalah suatu tempat untuk memberikan pelayanan komunikasi dan warkat. Mengadakan komunikasi berarti memberi dan menerima keterangan dengan pencatatan, penyusunan keterangan dalam suatu bentuk yang sesuai dengan manajemen. Dengan demikian fungsi- fungsi pokok suatu kantor adalah memberikan pelayanan kantor dengan menerima, mencatat, menyusun, menganalisa dan member keterangan.

B. Pengertian Tata Ruang Kantor

Seperti yang telah kita ketahui bahwa untuk mencapai satu kesatuan di dalam mengerjakan kantor, begitu pula untuk memudahkan suatu pengawasan di setiap karyawan dapat dilakukan dengan jalan memperbaiki dan mengatur tempat kerja, oleh karena tempat kerja merupakan suatu tempat yang dapat memberikan ketenangan, kenyaman dan kegairahan kerja serta kepuasan kerja bagi setiap karyawan yang menempatinya.

Pengaturan tempat kerja yang dapat memberikan kepuasan dan kenyamanan bagi setiap karyawan disebut dengan tata ruang kantor. Jadi demikian tata ruang kantor memegang peranan penting dalam proses aktifitas pekerjaan kantor. Untuk itu haris benar- benar mendapatkan perhatian dari pihak pimpinan perusahaan maupun dari pihak karyawannya sendiri untuk turut serta memberikan perhatian di dalam pemeliharaannya.

C. Tata Letak Perlengkapan Kantor

Dalam melaksanakan tata usaha, suatu faktor penting yang turut menentukan kelancarannya adalah penyususnan tempat kerja dan alat perlengkapan kantor dengan sebaik- baiknya. Penyususnan alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi para pegawai disebut tata ruang perkantoran.

Adapun teknik untuk mencapai tata ruang kantor yang baik menurut The Liang Gie (2000), adalah dengan mengatur tata letak perlengkapan kantor sesuai dengan pedoman dan asas tata ruang yaitu :

a. Meja- meja kerja disusun menurut garis lurus dan menghadap ke jurusan yang sama. Pada ruang yang terbuka dalam penyususnan meja kerja itu dapat terdiri dari beberap garis.

b. Disediakannya sirkulasi untuk penghubung antara meja kerja yang satu dengan yang lainnya. Sebaiknya ditengah ruangan terdapat sirkulasi utama selebar 120 cm dan sirkulasi lainnya sebagai penunjang dari sirkulasi utama yaitu selebar 80 cm. Hal itu disesuaikan dengan badan orang itu lebarnya 60 cm dan tebal badan seseorang itu 40 cm. dengan demikian kalau lorong itu dipakai untuk berpapasan oleh 2 orang, masing- masing dapat lewat dengan memiringkan dirinya.

c. Jarak antara meja dengan meja yang di depan atau di belakang adalah 80cm. Dengan satu pegawai itu mempunyai ruang seluas 3, 5 m .

d. Pejabat pimpinan bagian yang bersangkutan ditempatkan di belakang para pegawai. Hal ini memudahkan bagi pimpinan untuk mengawasi pegawainya.

e. Lemari dan alat- alat perlengkapan kantor lainnya diletakkan di dekat pegawai-pegawai yang paling sering mempergunakannya.

f. Tenaga ahli hendaknya mempunyai ruangan yang tersendirir atau private, ruangan tersebut berukuran 2, 5 x 3, 6 meter (9m).

D. Persyaratan Lingkungan Fisik Tata Ruang Kantor

Adapun persyaratan lingkungan fisik tata ruang kantor yang baik menurut pendapat The Liang Gie (2000) adalah :

a. Kebersihan, bangunan dan lingkungannya baik berupa perabotan dan perlengkapan kantor hendaknya dipelihara kebersihannya.

b. Luas ruang kantor tidak boleh dijejal dengan pegawai. Setiap petugas memerlukan luas 3, 7m.

c. Suhu udara, temperatur yang layak harus dipertahankan dalam ruang kerja.

d. Ventilasi, peredaran udara harus diusahakan dalam ruang kerja agar terasa segar dan tidak lembab, minimum 16 C = 61 F.

e. Penerangan cahaya, harus diusahakan baik cahaya dari alam maupun buatan sebaik mungkin, tidak menyilaukan dan aman.

f. Fasilitas kesehatan, KM/WC dan toilet harus disediakan untuk para pegawai dan dipelihara kebersihannya.

g. Air minum, harus disediakan melalui tempat penampungan yang khusus.

h. Tempat duduk, diperlukan untuk keperluan pegawai.

i. Sirkulasi (lantai, gang dan tangga), dijaga agar pemakai tidak mudah tergelincir.

j. Kotak obat, diperlukan untuk pertolongan pertama apabila pegaawai mengalami kecelakan.

E. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Tata Ruang Kantor

Di dalam menyelesaikan pekerjaan kantor tidak hanya dengan didukung oleh kelengkapan sarana kantor serta pengaturan tata ruang kantor saja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor- faktor fisik yang berada di sekitar kantor tersebut (The Liang Gie, 2000). Sebab pegawai tidak akan bisa berkonsentrasi dengan baik apabila disekitarnya masih terdapat hal- hal yang mengganggu konsentrasinya seperti halnya suara bising, udara panas, ruangan yang gelap dan warna dinding yang terlalu menyolok. Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi dalam pentaan tata ruang kantor adalah :

a. Faktor Cahaya / Penerangan

Cahaya matahari tidak dapt diatur dengan sempurna menurut keingina orang, lebih- lebih dalam gedung yang luas dan kurang jendelanya. Cahaya alam itu tidak dapat menembus sepenuhnya pada jarak lebih dari 6 sampai 7, 5 meter dari jendela. Oleh karena itu sering dipergunakan cahaya lampu untuk mengatur penerangan dala suatu kantor. Cahaya penerangan buatan manusai dapt dibedakan dalam mepat macam, yaitu :

1) Cahaya Langsung

2) Cahaya Setengah Langsung

3) Cahaya Setengah Tidak Langsung

4) Cahaya Tidak Langsung

b. Faktor Warna

Disamping cahaya, warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efesiensi kerja pada pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi jiwa pegawai, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat- alat lainnya, ketenangan dan kegembiraan bekerja para pegawai akan terpelihara. Selain itu warna yang tepat juga akan mencegah kesilauan yang mungkin timbul karena cahaya berlebihan.

Oleh karena itu, utnuk menciptakan tata ruang kantor yang baik, hendaknya dipakai warna yang lembut. Untuk Indonesia yang terletak di khatulistiwa dan tergolong daerah panas, sebaiknya dipakai lebih banyak warna yang bersifat adem, misalnya biru, hijau dan abu- abu.

c. Faktor Udara

Mengenai faktor ini yang penting sekali adalh suhu udara dan banyaknya uap air. Besarnya suhu udara berbeda dari satu tempat dengan temapt yang lain. Untuk mengatasi udara panas yang lembab itu dengan cara :

1) Mengatur suhu udara dalam ruang kerja dengan alat air conditioning. Walaupun harganya sangat mahal akan tetapi alat ini diperlukan bagi karyawan yang menghendaki ketelitian.
2) Mengusahakan peredaraan udara yang cukup dalam ruang kerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuat lubang- lubang udara yang cukup banyak pada dinding-dinding ruangan.
3) Mengatur pakaian kerja dengan sebaiknya dipakai oleh pekerja. Pakaian haruslah disesuaikan dengan iklim yang ada di Indonesia.

d. Faktor suara

Suara bising yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja secara langsung berpengaruh buruk terhadap fisik karyawan dan secara tidak langsung akan dapat menurunkan prestasi kerja karyawan.

F. Semangat Kerja

Pariata Westra dalam Sri Soekemi, RB (2006) menyatakan bahwa :

> Semangat atau moral pekerja adalah sikap-sikap individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelawanannya untuk bekerja sama agardapat mencurahkan secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasinya.

Menurut Nitisemito (2000) menyatakan bahwa:

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kegairahan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya serta memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

G. Alat Ukur Semangat Kerja Karyawan

Heidjarachman dan Suda Husnan (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja karyawan dapat dilihat dari :

a. Disiplin
   Disiplin merupakan ketaatan setiap anggota terhadap tata tertib yang berlaku dalam organisasi tersebut.

b. Absensi
   Absensi adalah ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu hilangnya sakit, kecelakaan, dan juga karena kepentingan-kepentingan pribadi baik diberi wewenang maupun tidak. Absensi dapat dilihat dari :

c. Kerjasama
   Kerjasama adalah suatu tindakan bersama-sama antara seorang dengan orang lainnya, dimana setiap orang bekerja dan dari:

d. Kepuasan
   Kepuasan merupakan suatu sikap para pegawai yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan kerja serta jaminan-jaminan yang diperolehnya. Kepuasan dapat dilihat dari:

H. Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai

Pengaturan tata ruang kantor yang baik akan memberikan keuntungan-keuntungan diantaranya: (The Liang Gie, 2000)

a. Mencegah penghamburan tenaga dan waktu para pegawai, karena berjalan mondar-mandir yang sebetulnya tidak perlu.
b. Menjamin kelancaran proses pekerjaan yang bersangkutan.

c. Memungkinkan pemakaian ruang kerja secara efisien, yaitu luas lantai tertentu dapatr dipergunakan untuk keperluan yang sebanyak-banyaknya.

d. Mencegah para pegawai di bagian lain terganggu oleh publik yang akan memenuhi suatu bagian tertentu.

Sedangkan fungsi dan tujuan perencanaan tata ruang kantor diantaranya: (Komaruddin, 2008)

a. Untuk menghasilkan lebih banyak pekerjaan dengan biaya serendah-rendahnya.

b. Mengurangi waktu yang diperlukan untuk suatu pekerjaan dengan memeperbaiki alur pekerjaan

c. Memperbaiki semangat kerja para pegawai dengan menyiapkan suasana kerja yang lebih memuaskan.

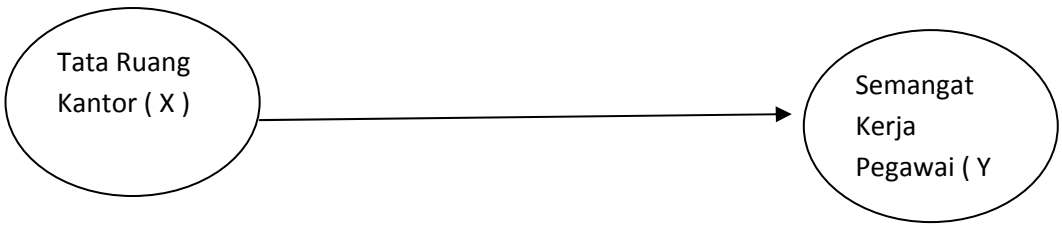
Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dinyatakan bahwa penataan tata ruang kantor dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

I. Kerangka Pemikiran

Penataan tata ruang kantor yang baik merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Misalnya kebersihan ruangan, kenyamanan ruangan, kesesuaian warna ruangan, cahaya, suhu udara, penerangan, penataan perabotan kantor, penataan fasilitas umum. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



Dari gambar diatas dapat dijelaskan hubungan antara penataan ruang kantor (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y), dimana penataan ruang kantor (X) adalah merupakan variable bebas yang mempengaruhi semangat kerja pegawai (Y) sebagai variable terikat atau dengan kata lain perubahan variable X menyebabkan berubahnya variable Y

J. Hipotesis

Terhadap pokok permasalahan di atas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagi berikut : "Bahwa Tata Ruang Kantor berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai" pada perusahaan air minum PT Tirtaartha Buanamulia, Kedonganan, Badung

K. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel tata ruang kantor yaitu X adalah pengaturan tempat kerja yang dapat memberikan kepuas dan kenyamanan bagi setiap karyawan yang meliputi penerangan, suhu, warna, suara, penempatan perabotan kantor dan peralatan kantor.

2. Variabel semangat kerja yaitu Y adalah semangat mental dari pegawai Perusahaan Air Minum PT. Tirtaartha Buanamulia yang menunjukkan kesungguhan di dalam melaksanakan kewajibannya yang meliputi kerjasama, kepuasan, absensi, maupun disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari.

III. METODE PENELITIAN

A. Sumber Data

Data primer yaitu data yang bersumber dari kantor Perusahaan Air Minum PT.Tirtaartha Buanamulia, Kedonganan, Badung

B. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
   Yaitu tehnik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti.

2. Interview
   Yaitu tehnik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan untuk mendapatkan penjelasan atau jawaban singkat dari pihak yang bersangkutan, baik sebagai penanggungjawab pada bidangnya maupun sebagai responden.

3. Kuisioner
   Yaitu tehnik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan pada pihak-pihak yang bersangkutan yang ditetapkan sebagai responden. Adapun banyaknya responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 84 orang pegawai

4. Studi dokumentasi
   Yaitu metode pengumpulan data dengan melihat catatan-catatan atau dokumen-dokumen yang ada di perusahaan yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Uji validitas dan reabilitas

1. Uji validitas
   Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkap data dari variabel yang diteliti secara cermat.
   Dalam penelitian ini yang digunakan adalah validitas internal. Validitas internal adalah validitas yang dicapai apabila tedapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan.
   Untuk mengetahui tingkat validitas yang perlu diperhatikan adalah korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung). Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel atau r hitung > nilai r tabel, maka item tersebut adalah valid.

2. Uji reabilitas
   Reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Realibel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (konsisten). Menurut Nunnaly dalam Imam (2002) menyatakan bahwa nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nila *alpha cronbach* (α) $\geq$ 0, 06. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama.

C. Teknik Analisis Data

Pengukuran skala variabel

Pengukuran skala variabel yang digunakan adalah skala likert dimana skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono :2007).
Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier sederhana

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui tren pengaruh antara penataan tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai Perusahaan Air Minum PT Tirtaartha Buanamulia. Regresi linier sederhana ini dinyatakan dalam bentuk persamaan garis. Rumus regresi linier sederhana (Sugiyono, 2007) :

$Y = a + bX$
Keterangan:
X = Variabel Bebas (Tata Ruang Kantor)
Y = Variabel Terikat (Semangat Kerja Pegawai)
a=Konstanta b. Koefisien regresi

2. Analisa Korelasi

Analisa korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara tata ruang kantor dengan semangat kerja pegawai.
Rumus korelasi (Sugiyono, 2007) adalah :

$$r = \frac{n.\sum XY - \sum X.\sum Y}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\}.\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:
r = Koefisien Korelasi
n = Jumlah responden
X = Variabel bebas (Tata Ruang Kantor)
Y = Variabel Terikat (Semangat Kerja Pagawai)
3. Analisa Determinasi

Analisa ini digunakan untuk mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai, dengan rumus sebagai berikut

$D = r^2 \times 100\%$ . . . . . .(Sugiyono,2009)

Keterangan:
D = Koefisien Determinasi
r = Koefisien Korelasi

4. Analisa t-test

Analisa ini bertujuan untuk menguji apakah koefisien persamaam regresi antara tata ruang kantor dengan semangat kerja pegawai Perusahaan Air Minum PT Tirtaartha Buanamulia signifikan atau tidak signifikan
Kriteria uji hipotesis :

Jika $t\text{-}_{hitung} > t\text{-}_{tabel}$ dan nilai signifikannya lebih kecil dari alpha 5% (0, 05) maka Ho ditolak. Artinya pengaruh antara tata ruang kantor dengan semangat kerja pegawai adalah signifikan.

Jika $t\text{-}_{hitung} \leq t\text{-}_{tabel}$ dan nilai signifikannya lebih besar dari alpha 5% (0, 05) maka Ho diterima. Artinya pengaruh antara tata ruang kantor dengan semangat kerja pegawai tidak signifikan.

IV. ANALISIS DATA

Alat pengumpulan data primer dalam peneliltian ini adalah kuesioner. Setiap kuesioner memuat 18 item pertanyaan yaitu yang terdiri dari 9 pertanyaan untuk variabel Tata Ruang Kantor (X) dan 9 pertanyaan untuk variabel Semangat Kerja (Y).

Sebelum kuesioner digunakan, masing-masing pertanyaan pada kuesioner tersebut diuji validitas dan reabilitasnya. Tes validitas dilakukan dengan menghitung tingkat korelasi skor masing–masing item pertanyaan terhadap totalnya yang dilakukan dengan metode statistik korelasi *Product Moment*. Untuk mengetahui valid-tidaknya masing-masing butir pertanyaan yang diuji validitasnya, maka dapat dilakukan dengan cara membandingkan r-hitung dengan r-tabel *Product Moment.* Jika pertanyaan memiliki r-hitung > r-tabel, butir pertanyaan itu dinyatakan valid; sebaliknya jika pertanyaan memiliki r-hitung < r-tabel, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam hal ini yang dimaksud r-hitung untuk setiap butir pertanyaan adalah koefisien *Product Moment* yang dinotasikan dengan *corrected item-total correlation* pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 untuk setiap butir pertanyaan dari masing-masing variabel.

Untuk uji reliabilitas, bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai sudah reliabel atau tidak. Pada penelitian ini, untuk uji reliabilitas dilakukan dengan

melihat output statistik (*Cronbach Alpha)* dari hasil olahan data dengan program SPSS versi 16.00. Kriteria yang digunakan adalah jika keseluruhan butir pertanyaan untuk setiap variabel memiliki r-alpha > 0, 600, maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel, dan sebaliknya jika keseluruhan pertanyaan untuk sebuah variabel memiliki r-alpha < 0, 600, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Menurut Sugiyono (2007) untuk melakukan uji validitas dan reabilitas, cukup dengan menggunakan 30 responden. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diambil 30 sampel dari 84 responden untuk diuji validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

Dalam analisis ini, untuk menentukan validitas butir pertanyaan dilakukan dengan membandingkan koefisien korelasi *(Corrected Item–Total Correlation)* yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 (r-hitung) dengan koefisien korelasi *Product Moment* pada tabel r (r-tabel). Kuesioner dinyatakan valid, apabila nilai r-hitung > r-tabel.

a. Koefisien r-tabel
   Besarnya r-tabel didapat dari tabel r pada taraf kepercayaan 95% dan taraf kesalahan (alpha 5%) dan derajat bebas (df). Pada penelitian ini ditentukan besarnya $\alpha = 5\%$ dan df = n-k = 30-2 = 28, maka didapat r-tabel sebesar 0, 361 (lampiran 5)

b. Hasil Uji Validitas Butir-Butir Pertanyaan
   Dari hasil perhitungan dengan bantuan komputer program SPSS versi 16.0 dapat didiskripsikan hasil analisis validitas butir-butir pertanyaan dari Variabel Tata Ruang Kantor (X) dan Variabel Semangat Kerja (Y) yang masing-masing variabel terdiri dari sembilan item pertanyaan dinyatakan valid karena koefisien korelasi r-hitung pada setiap butir pertanyaan baik butir pertanyaan variabel Tata Ruang Kantor (X) maupun variabel Semangat Kerja (Y) lebih besar dari koefisien r-tabel.

2. Uji Reliabilitas
   Reliabilitas menunjukkan suatu pengukuran yang dapat memberikan hasil yang konsisten apbila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach.* Menurut Nunnaly dalam Imam (2002), sebagai pedoman umum untuk menentukan reliabilitas item pertanyaan maka koefisien korelasi minimum dianggap memenuhi syarat atau reliabel adalah jika *Alpha Cronbach* atau $r \geq 0, 600$ dan apabila r lebih kecil dari 0, 600 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak *reliable.* Adapun hasil uji reliabilitas variabel Tata Ruang Kantor (X) dan Variabel Semangat Kerja (Y) adalah sebagai berikut:

a. Variabel Tata Ruang Kantor (X)

Variabel Tata Ruang Kantor (X) yang di uji validitasnya memiliki koefisien korelasi (*Cronbach Alpha)* yang sangat kuat yaitu sebesar 0, 902 lebih besar dari 0, 600, maka dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan Variabel Tata Ruang Kantor (X) adalah realibel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Variabel Semangat Kerja (Y) yang di uji validitasnya memiliki koefisien korelasi (*Cronbach Alpha)* yang sangat kuat yaitu 0, 853 lebih besar dari 0, 600, maka dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan Variabel Semangat Kerja (Y) adalah realibel.

Selanjutnya, dari hasil pengumpulan

data dengan menggunakan kuisioner tentang pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai pada Perusahaan Air Minum PT. Tirtaartha Buanamulia, maka diperoleh skor jumlah jawaban responden dari masing-masing variabel yang diteliti. Untuk mempermudah pengolahan data dalam penelitian ini, digunakan bantuan komputer program SPSS Versi 16. Adapun hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tren pengaruh antara variabel tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai pada Perusahaan Air Minum PT Tirtaartha Buanamulia. Adapun hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS Versi 16.00 diperoleh nilai konstanta (a) dan koefisien regresi (β), sebagai berikut :

a = 7, 640
b = 0, 924

Dengan diketahui a = 7, 640 dan b = 0, 924, maka dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

Y = 7, 640 + 0, 924X

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan pola pengaruh Tata Ruang Kantor (X) terhadap Semangat Kerja (Y) yaitu sebagai berikut.

Apabila Tata Ruang Kantor (X) besarnya sama dengan nol satuan, atau apabila faktor-faktor pendukung tata ruang kator seperti faktor cahaya/penerangan, faktor warna, faktor udara, dan faktor suara tidak ada, maka persamaan regresi linier sederhana tersebut akan seperti berikut.

Y = 7, 640 + 0, 924X
Y = 7, 640 + 0, 924(0)
Y = 7, 640

Ini menunjukkan bahwa apabila Tata Ruang Kantor adalah nol satuan, maka Semangat Kerja pengawai pada Perusahaan Air Minum PT Tirtaartha Buanamulia tetap sebesar 7, 640 satuan.

Berdasarkan penjelasan arti persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diuraikan bahwa setiap kali terjadi perbaikan Tata Ruang Kantor, maka akan dapat meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0, 924 satuan. Ini menunjukkan bahwa Tata Ruang Kantor berpengaruh positif dan significant terhadap Semangat Kerja pegawai pada Perusahaan Air Minum PT Tirtaartha Buanamulia yang berlokasi di Jalan Toyaning no.27 Kedonganan Bali.

2. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk menghitung kuatnya hubungan dari kedua variabel yaitu antara Tata Ruang Kantor (X) terhadap Semangat Kerja (Y). Adapun hasil korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi r sebesar 0, 842. Koefisien korelasi tersebut terletak pada kriteria korelasi antara 0, 800 sampai dengan 1, 000, yang berarti bahwa hubungan Tata Ruang Kantor dengan Semangat Kerja pegawai pada Perusahaan Air Minum PT Tirtaartha Buanamulia adalah sangat kuat. Karena besarnya koefisien korelasi di atas menunjukkan angka yang positif, maka dapat dikatakan bahwa arah hubungan antara Tata Ruang Kantor dengan Semangat Kerja adalah positif. Tanda yang positif ini menunjukkan, bahwa apabila Tata Ruang Kantor meningkat maka Semangat Kerja pegawai akan meningkat pula; sebaliknya, apabila Tata Ruang Kantor menurun maka Semangat Kerja pengawai juga menurun.

3. Analisis Determinasi

Analisis determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh Tata Ruang Kantor tehadap Kepuasan Kerja pegawai yang dinyatakan dalam bentuk

prosentase. Determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi dan dikalikan dengan 100% atau dengan melihat nilai *R Square* pada tabel *Model Summary* dari hasil analisis SPSS dikalikan dengan 100%. Adapun nilai *R Square* dari hasil analisis SPSS diperoleh koefisien determinasi sebesar 70, 9%, menunjukkan bahwa Tata Ruang Kantor dapat mempengaruhi peningkatan Semangat Kerja pegawai sebesar 70, 9%, sedangkan sisanya 100% - 70, 9% = 29, 1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

4. Analisis Signifikansi (t-test)

Untuk menguji kebenaran dari koefisien regresi yang diperoleh di atas, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (t-test). Adapun langkah-langkah pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

a. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini berasumsi bahwa Tata Ruang Kantor berpengaruh positif dan significant terhahadap Semangat Kerja karyawan pada Perusahaan Air Minum PT Tirtaartha Buanamulia. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho : $\beta \leq 0$ berarti Tata Ruang Kantor (X) tidak berpengaruh positif dan significant terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Perusahaan Air Minum (Y) pada PT Tirtaartha Buanamulia

Hi : $\beta > 0$, berarti Tata Ruang Kantor (X) berpengaruh positif dan significant terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Perusahaan Air Minum (Y) PT Tirtaartha Buanamulia

b. Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis

Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang adalah sebagai berikut :

Jika $t\text{-}_{hitung} > t\text{-}_{tabel}$ dan nilai significantnya lebih kecil dari alpha 5% (0, 05) maka Ho ditolak.

Jika $t\text{-}_{hitung} \leq t\text{-}_{tabel}$ dan nilai significantnya lebih besar dari alpha 5% (0, 05) maka Ho diterima.

c. Ketentukan pengujian

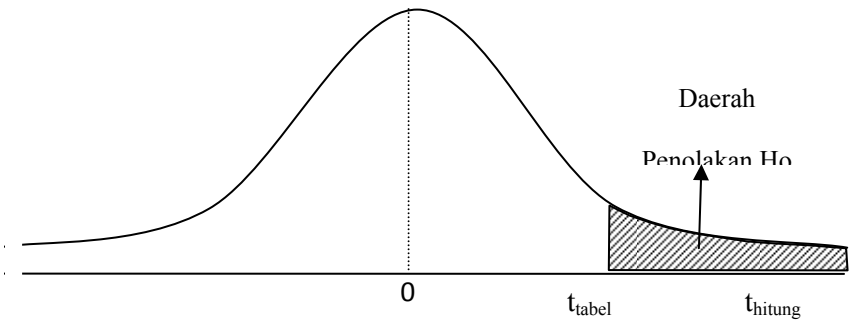
Dalam menentukan T-tabel, didasarkan pada ketentuan pengujian yaitu dengan menggunakan taraf kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5% (alpha 5%) dengan df (*degree of freedom* = derajat kebebasan) n-k, yaitu df = 84 – 2 = 82. Jadi pada taraf kesalahan (α 5%), dengan df = 82, maka didapat besarnya $t\text{-}_{tabel}$ = 1, 989 (Lampiran 6)

Sedangkan besarnya T-hitung didapat berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 yaitu sebesar 14, 125

Untuk lebih memperjelas hubungan antara variabel bebas Tata Ruang Kantor (X) dengan variabel terikat Semangat Kerja Pegawai Perusahaan Air Minum (Y) pada PT Tirtaartha Buanamulia dapat digambarkan dalam bentuk kurva, seperti terlihat pada Gambar 4.1 berikut.

Gambar 2

Kriteria Penerimaan atau Penolakan Ho



Berdasarkan gambar.1 di atas, sudah jelas bahwa nilai t-hitung = 14, 125 lebih besar dari nilai t-tabel = 1, 989, dan t-hitung berada pada daerah penolakan Ho. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Hi diterima. Ini berarti bahwa Tata Ruang Kantor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Perusahaan Air Minum PT Tirtaartha Buanamulia yang berlokasi di Jalan Toyaning no.27 Kedonganan Bali. Dengan demikian hipotesis yang berasumsi bahwa Tata Ruang Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT Tirtaartha Buanamulia yang berlokasi di Jalan Toyaning no.27 Kedonganan, Badung Bali dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil analisis pengaruh Tata Ruang Kantor (X) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Perusahaan Air Minum PT.Tirtaartha Buanamulia, dapat ditarik kesimpulan:

1. Tata Ruang Kantor (X) memiliki pola pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Perusahaan Air Minum PT.Tirtaartha Buanamulia, hal ini dapat dibuktikan dengan t-hitung sebesar 14, 125 dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar 1, 989.

2. Besarnya pengaruh Tata Ruang Kantor (X) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar koefisien Determinasi (D) = 70, 9% sedangkan sisanya sebesar 29, 1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

B. Saran

Mengacu pada kesimpulan di atas yang menyatakan variabel bebas penelitian Tata Ruang Kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, maka dapat disarankan kepada pengambil kebijakan pada Perusahaan Air Minum PT Tirtaartha Buanamulia dalam meningkatkan semangat kerja pegawai agar tetap memperhatikan tata ruang kantor seperti pengaturan meja dan kursi, cahaya, kebersihan guna mendukung kegiatan-kegiatan sehingga semangat kerja pegawai semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Komarudin, 2007. Manajemen Kantor Teori dan Praktek, Penerbit Triganda Karya Bandung.

Kuna Winaya, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Universitas Udayana, Denpasar.

MC Maryati , 2008. Manajemen Perkantoran Modern, Penerbit UPP STIM YKPN Yogyakarta.

Moekijat , 2007. Tata Laksana Kantor, Penerbit Mandar Maju, Bandung.

Sri Soekemi, RB , 2006. Buku Materi Pokok Hubungan Ketenagakerjaan, Penerbit P & K.

Sugiyono , 2007. Metode Penelitian Bisnis, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.

The Liang Gie , 2000. Adiminstrasi Perkantoran Modern, Penerbit Liberty, Yogyakarta

HASIL TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL TARA RUANG KANTOR

No. Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Tata Ruang Kantor
1	4	2	2	2	3	3	3	3	3	25
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
5	4	3	3	3	3	2	3	3	4	28
6	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
7	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31
8	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
9	4	4	4	3	3	2	4	4	4	32
10	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
11	4	4	5	5	3	3	4	4	4	36
12	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
14	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
15	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30
16	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
20	4	3	4	4	3	3	5	5	5	36
21	4	5	4	4	3	3	4	3	3	33
22	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
24	3	4	4	3	3	4	5	4	4	34
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
28	5	4	5	4	3	3	4	4	4	36
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
30	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
32	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
33	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
34	5	3	4	4	4	3	4	4	3	34
35	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
36	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
37	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
38	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
39	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
41	5	4	3	3	3	3	4	4	4	33

42	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
43	5	5	3	3	4	4	4	4	4	36
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
45	4	4	4	4	3	3	4	4	3	33
46	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
47	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
48	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
49	5	4	3	4	4	3	4	4	4	35
50	4	4	4	3	3	3	3	3	4	31
51	4	3	3	3	3	3	4	4	3	30
52	4	3	3	4	3	4	4	4	3	32
53	4	3	4	3	3	4	4	4	3	32
54	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
55	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
56	3	3	4	4	3	4	4	4	3	32
57	3	3	3	4	3	4	4	4	4	32
58	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
59	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
60	5	5	4	4	4	4	3	3	3	35
61	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34
62	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
63	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
64	4	4	3	4	4	3	4	4	3	33
65	4	3	3	2	3	4	3	4	3	29
66	3	3	4	3	4	4	3	3	2	29
67	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33
68	4	4	5	3	4	2	3	3	4	32
69	5	4	5	4	4	3	3	3	3	34
70	5	4	3	4	4	3	4	4	3	34
71	3	4	5	4	4	4	3	5	4	36
72	4	4	3	3	4	5	3	4	4	34
73	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
74	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
75	4	4	4	5	4	3	4	4	3	35
76	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
77	5	4	3	4	4	4	4	4	4	36
78	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32
79	5	4	4	4	3	4	4	4	3	35
80	5	4	5	4	4	4	4	4	3	37
81	3	3	4	4	4	3	4	4	3	32
82	4	4	3	4	4	2	4	4	3	32
83	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
84	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34

HASIL TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL SEMANGAT KERJA

No. Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Semangat Kerja
1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	27
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
6	4	5	4	5	5	4	4	4	4	39
7	4	5	5	5	5	3	3	3	3	36
8	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
10	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33
11	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	5	4	4	4	4	3	4	4	4	36
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
15	4	4	4	3	3	3	4	4	5	34
16	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
17	5	5	4	4	3	4	4	5	5	39
18	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39
19	5	4	5	4	4	3	4	5	4	38
20	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
21	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
22	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
23	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
24	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
26	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42
27	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
28	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
29	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
30	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
31	5	5	4	5	4	4	4	5	4	40
32	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
33	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
34	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
35	5	4	4	5	5	3	4	4	5	39
36	4	4	5	4	5	3	5	3	5	38
37	4	3	4	4	4	4	5	4	5	37
38	5	4	4	4	3	3	4	4	5	36
39	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
40	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39

41	5	4	4	4	3	4	4	4	5	37
42	5	4	4	4	3	4	4	4	4	36
43	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39
44	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
45	4	5	4	4	4	3	5	4	5	38
46	4	4	4	5	4	3	3	4	5	36
47	4	4	5	5	5	3	3	4	5	38
48	4	5	5	5	5	4	4	3	4	39
49	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
50	4	4	3	4	4	4	4	5	4	36
51	4	5	4	4	5	3	4	4	3	36
52	3	4	4	5	3	4	5	5	5	38
53	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
54	4	4	4	5	4	4	2	4	4	35
55	4	3	4	5	4	4	2	4	5	35
56	5	3	5	4	4	4	3	4	5	37
57	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
58	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
59	4	4	5	4	5	3	3	4	4	36
60	4	5	5	5	5	4	4	5	4	41
61	3	4	5	5	5	4	4	5	5	40
62	4	4	5	5	4	4	5	5	4	40
63	4	5	4	5	4	4	5	5	4	40
64	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
65	5	4	5	4	4	3	4	5	5	39
66	5	4	4	4	4	3	4	4	5	37
67	3	4	4	4	5	5	4	4	4	37
68	4	3	4	5	4	4	4	5	5	38
69	4	4	4	4	5	4	5	4	5	39
70	4	5	4	5	5	4	4	5	4	40
71	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42
72	5	4	5	5	4	4	3	5	4	39
73	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
74	4	5	5	4	5	4	4	4	4	39
75	3	5	4	5	5	5	4	5	4	40
76	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
77	5	4	5	4	4	5	4	5	5	41
78	4	4	4	5	4	3	5	3	5	37
79	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
80	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
81	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
82	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
83	5	4	4	4	5	5	4	4	5	40
84	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Variabel Tata Ruang Kantor

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.47	.629	30
X2	4.27	.691	30
X3	4.50	.630	30
X4	4.20	.714	30
X5	3.90	.712	30
X6	3.57	.858	30
X7	4.30	.651	30
X8	4.27	.640	30
X9	4.13	.434	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	33.13	16.740	.632	.894
X2	33.33	16.437	.619	.895
X3	33.10	15.955	.802	.881
X4	33.40	15.490	.780	.882
X5	33.70	16.286	.625	.895
X6	34.03	15.275	.652	.895
X7	33.30	16.562	.641	.893
X8	33.33	15.954	.787	.882
X9	33.47	18.051	.582	.899

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.60	20.386	4.515	9

Lanjuta Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

2. Variabel Semangat Kerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.30	.596	30
Y2	4.20	.610	30
Y3	4.37	.556	30
Y4	4.17	.648	30
Y5	4.13	.681	30
Y6	3.47	.730	30
Y7	4.17	.648	30
Y8	4.03	.765	30
Y9	4.13	.681	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	32.67	13.333	.586	.837
Y2	32.77	13.013	.648	.831
Y3	32.60	13.834	.507	.844
Y4	32.80	13.131	.573	.838
Y5	32.83	13.247	.510	.844
Y6	33.50	12.466	.629	.832
Y7	32.80	12.717	.672	.828
Y8	32.93	12.754	.531	.844
Y9	32.83	13.109	.540	.841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.97	16.240	4.030	9

Lampiran 3. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tata Ruang Kantor [a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842[a]	.709	.705	1.392

a. Predictors: (Constant), Tata Ruang Kantor

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.790	1	386.790	199.527	.000[a]
	Residual	158.960	82	1.939		
	Total	545.750	83			

a. Predictors: (Constant), Tata Ruang Kantor

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.640	2.172		3.517	.001
	Tata Ruang Kantor	.924	.065	.842	14.125	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja