

PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERINDAG KOTA BUKITTINGGI

Putri Shintia Purnama, Armida, Menik.

Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Email : putrishintiapurnama@gmail.com

This research aims to analyze the influence of office space and work motivation on performance employee in the Department of Koperindag of Bukittinggi. This type of research is descriptive and Causative. The population in this study was a employee in the Office of Koperindag Bukittinggi. Samples technique in this reasearch use technique sampling total population with a total of 39 respon. Types of data used in this research is the primary and secondary data. Data analysis techniques using path analysis using SPSS program version 20. The results of this research show that: 1) influential office space significantly to the performance of the employee, the better Office space allocation in the improve the performance of employees in the service of the Koperindag Bukittinggi. 2) influential work Motivation significantly to the performance of the employees. The higher the motivation given to employees, it will improve the performance of employees in the service of the Koperindag Bukittinggi. 3) influential office space significantly to Work Motivation, if the higher motivation of employees work then it will increase the spirit of employees who work in the service of the Koperindag Bukittinggi. Based on the results of this research advice writers recommend noticed that the light in the Office Setup and add an adequate work facilities so that the willingness of employees in working can increases.

Keywords: Office layout, work motivation, employee peformance

PENDAHULUAN

Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bukittinggi merupakan salah satu instansi pemerintah yang membantu masyarakat dalam urusan kegiatan koperasi, yang beralamat di Jln. Perwira No 148. Dinas Koperindag Kota Bukittinggi memiliki 3 bidang yaitu: 1) bidang umum dan kepegawaian mempunyai tugas pokok dalam penyusunan rencana kegiatan, pembinaan pengendalian, dan pemberian bimbingan teknis di bidang pengolahan administrasi umum dan kearsipan serta pengolahan administrasi kepegawaian, 2) bidang perdagangan memiliki tugas melaksanakan bimbingan teknis terhadap kebijakan pembinaan dan pengembangan sarana usaha perlindungan konsumen, promosi dan pengembangan pasar dalam negeri, untuk kelancaran pengadaan, distribusi dan stabilitas harga bahan pokok yang penting dan strategis serta pengawasan terhadap barang beredar, 3) bidang koperasi bertugas melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan melaksanakan fasilitas kelembagaan koperasi.

Berdasarkan obervasi awal yang penulis lakukan pada tanggal 13 Juni 2016 pada kantor Dinas Koperindag Kota Bukittinggi memperlihatkan gambaran tentang tata ruang kantor, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada kantor yang bersangkutan. Berikut gambaran kinerja yang telah dicapai berdasarkan kegiatan atau program kerja sepanjang 1 tahun terakhir.

Tabel 1. Realisasi Kinerja Pencapaian Karyawan Dinas Koperindag Kota Bukittinggi 2016

No	Bidang	Kegiatan	Target	Nilai capaian
1	Umum dan kepegawaian	Menyusun rencana kerja tahunan subag umum dan kepegawaian	100%	87,84
2	Koperasi	Menyiapkan kegiatan pelatihan dan bahan sosialisasi perkoperasian	100%	88,90
3	Perdagangan	Menetapkan rencana dan mengkoordinir pelaksanaan kegiatan perdagangan	100%	85,80

Sumber: Dinas Koperindag Kota Bukittinggi, 2017

Menurut data yang penulis dapatkan di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi tahun 2016, menemukan bahwa realisasi dari program kerja yang ada baru mencapai rentang 85-89%. Hal ini meskipun cukup terealisasi namun belum optimal sesuai dengan yang ditargetkan. Terlihat dari penetapan dan

koordinis pelaksanaan kerja pada bidang perdagangan yang memiliki realisasi agak rendah dibandingkan dengan bidang yang lain.

Dipihak lain ketika melakukan wawancara dengan pegawai di Dinas Koperindag kota Bukittinggi tanggal 13 Juni 2016 bahwa kinerja pegawai juga menemukan beberapa permasalahan. Masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan kerja, pegawai yang datang terlambat atau selama berada di kantor kelihatan mereka keluar masuk ruangan tanpa tujuan yang jelas. Adanya pegawai yang bermain games ketika jam kerja sehingga menunda pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari 12 orang pegawai yang belum bekerja dengan baik, untuk lebih jelasnya hasil wawancara dan observasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.2 Hasil wawancara dengan pegawai bagian umum dan kepegawaian 13 Juni 2016 di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi

No	Pernyataan	Jumlah	Ket
1	Pegawai bekerja tidak sesuai dengan ketentuan kerja	2 orang	
2	Pegawai menunda pekerjaan	1 orang	
3	Pegawai terlambat masuk kerja	4 orang	
4	Pegawai keluar masuk ruangan	4 orang	
5	Pegawai main games	1 orang	
Jumlah		12 orang	

Sumber: Observasi wawancara, Dinas Koperindag Kota Bukittinggi, 2017

Kinerja yang kurang optimal ini diduga oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dapat dilihat dari tabel 2 hasil wawancara dengan pegawai bagian umum dan kepegawaian ada 12 orang pegawai yang bekerja belum secara optimal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi masih mengalami kesalahan pada saat bekerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja. Kinerja yang baik akan menimbulkan motivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini akan berdampak positif bagi kinerja karyawan, sehingga akan mencapai target yang diinginkan. Hasil observasi yang penulis lakukan dapat dilihat dari data absensi karyawan di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi sebagai berikut :

Tabel 3: Absensi karyawan bulan Januari – Desember 2016 di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi sebagai berikut :

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Absensi			Presentase
			I	S	TK	
Januari	48	20	13	7	0	2,08%
Februari	48	20	5	10	0	1,56%
Maret	46	21	17	22	0	4,03%
April	46	21	8	4	0	1,24%
Mei	46	20	9	8	0	1,84%
Juni	46	22	7	2	0	0,88%
Juli	46	16	10	1	0	1,49%
Agustus	45	22	12	29	0	4,41%
September	45	21	13	7	0	2,11%
Oktober	46	17	22	4	0	3,32%
November	46	22	7	8	0	1,48%
Desember	46	20	5	13	0	1,95%
Total			129	115	0	

Sumber: Dinas Koperasi Industri Perdagangan Kota Bukittinggi

Dapat dilihat dari tabel 3 bahwa ketidak hadiran pegawai dalam setahun hampir sekitar 2,11%. Hal ini dapat dilihat dari hasil presentasi per bulannya turun naik. Dapat dilihat pada bulan juni hasil presentasinya adalah 0,08% dan yang tertinggi di bulan agustus 4,41%. Berkurangnya jumlah karyawan pada jam kerja tentu

Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi

membuat disiplin kerja semakin menurun. Dapat disimpulkan bahwa Kondisi ini memperlihatkan tingkat absensi karyawan di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi masih rendah yang mana dari bulan ke bulan mengalami turun naik.

Bila karyawan dalam melakukan pekerjaan memiliki motivasi untuk bekerja, maka karyawan melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh. Serta bertanggung jawab, biasanya orang yang memiliki motivasi yang tinggi juga memiliki kesadaran yang tinggi, bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan dan berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan. Tata ruang kantor menjadi hal yang penting karena menyangkut kenyamanan pegawai di dalam bekerja, apabila tata ruang kantor sudah tertata rapi maka akan memberikan kenyamanan bagi pegawai didalam bekerja, tata ruang kantor merupakan akses utama dalam memenuhi segala kebutuhan ruangan dan kegunaan dari masing-masing ruangan tersebut untuk menyiapkan suatu susunan yang tepat guna dan layak untuk ditempati dianggap perlu bagi kegiatan kantor. Lingkungan kerja atau situasi merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, untuk itu perlu diadakan pengaturan dan penataan ruangan yang disebut dengan tata ruang kantor.

Namun kenyataannya di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi penataan kantornya belum baik hal ini terlihat dari: Jarak diantara ruangan dengan perabotan dan peralatan kantor terlalu dekat. Pembatas sekat per meja terbuat dari triplek. Meja dan kursi pegawai jaraknya berdekatan sebahagian sudah memamkai sekat (pembatas) dan sebahagiannya lagi belum, Seharusnya menurut Gie (2000 : 194-195) Susunan meja yang dimuka dan dibelakangnya selebar 80cm dan diantaranya baris-baris meja tersebut disediakan pada lorong untuk lalu lintas pegawai. Hal ini membuat tidak fokusnya pegawai saat bekerja, sehingga menimbulkan kebisingan dan tidak adanya *privacy* dalam bekerja. Dapat dilihat dari gambar ruangan kantor di dinas Koperindag Kota

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi, menyatakan bahwa tata ruang kantornya sudah bagus dan kondusif, namun kenyataann fenomena yang ditemukan dilapangan tata ruang kantor tidak sesuai dengan ketentuan azas tata ruang kantor, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi menurun.

Kemudian pada saat observasi awal terlihat bahwa, dari tingkat absensi pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi cukup rendah, pegawai masih lalai dalam disiplin waktu, seperti di dalam jam kerja pegawai keluar masuk kantor seenaknya setelah mengambil absensi. Selanjutnya dapat dilihat dari motivasi kerja pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi masih rendah dikarenakan tata ruang kantor di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi tidak sesuai dengan ketentuan azas tata ruang kantor yang sebenarnya.

Dapat dilihat dari fenomena yang terjadi di tempat observasi yang telah dilakukan pada tanggal 13 juni 2016, penataan ruang kantor di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi belum sesuai dengan ketentuan azas tata ruang kantor sehingga penulis tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh tata ruang kantor dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (Mangkunegara, 2009:94).

Kinerja pegawai merupakan implimentasi dari rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kinerja adalah adalah kegiatan yang mengarah pada suatu hasil yang diharapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari pekerjaan yang memiliki kuantitas dan kualitas yang baik dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dalam kurun waktu yang telah dicapai oleh pegawai. Tata ruang kantor merupakan penggunaan ruang secara efektif dan memberikan kepuasan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. (Gie, 2007:187).

Motivasi merupakan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Jadi motivasi kerja dapat disimpulkan apabila karyawan bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi, dan apabila karyawan bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. (Mangkunegara 2005: 14).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian *deskriptif* dan *kausatif*. Menurut Sugiyono (2012:11) menyatakan bahwa, “penelitian *deskriptif* merupakan penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) dengan menghubungkan variabel yang lainnya”. Sedangkan metode

penelitian *kausatif* adalah penelitian yang bertujuan mengetahui ada tidaknya hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih variabel lainnya. Dengan menggunakan kedua metode tersebut penulis ingin mengetahui ‘Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Uji Normalitas

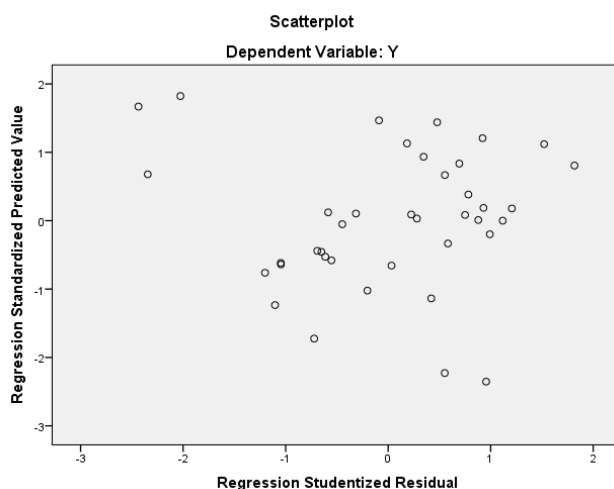
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,78092702
	Absolute	,111
Most Extreme Differences	Positive	,061
	Negative	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		,695
Asymp. Sig. (2-tailed)		,720

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 Sumber: Data Primer diolah, SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 34 dapat dilihat bahwa nilai keseluruhan variabel Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05. Untuk variabel X1, X2, dan Y sebesar 0,720 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari alpha 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

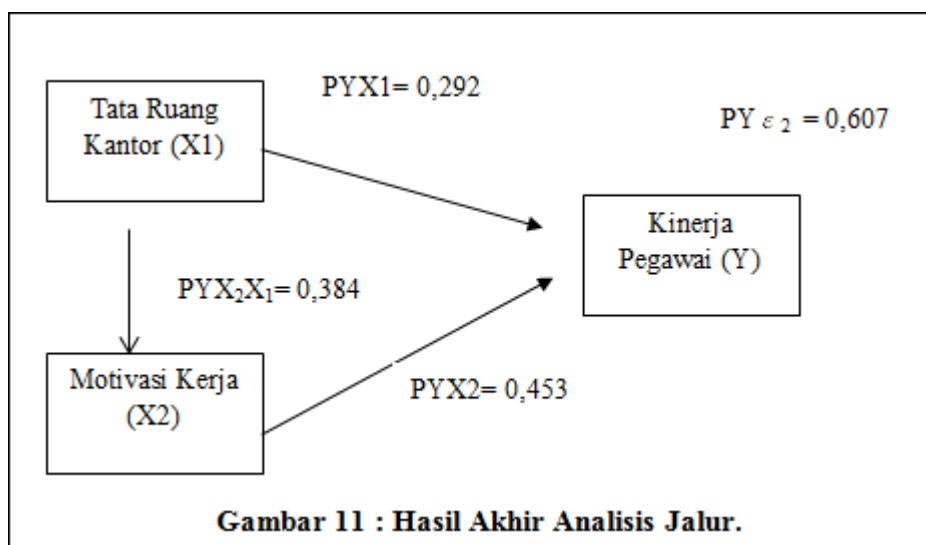
Gambar 8. Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar 8 di atas, penyebaran residual tidak teratur. Hal tersebut dapat dilihat pada plot yang terpancar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, bisa diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala homokedastisitas atau persamaan regresi memenuhi asumsi heterokedastisitas

Analisis Jalur

Untuk melakukan pengujian hipotesis digunakan analisis jalur guna menguji pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel penelitian, dengan menguji masing-masing hipotesis tersebut, maka akan diperoleh suatu gambaran keadaan responden secara lebih jelas. Berikut ini akan diuraikan suatu persatu hasil pengujian hipotesis tersebut.



1. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka dilakukan pengujian hipotesis melalui Uji t. Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh secara parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan tata ruang kantor (x_1) terhadap kinerja pegawai (y) di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi. Berdasarkan analisis koefisien jalur sebesar 0,292 pada variabel tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} = 3,027 > t_{tabel} = 1,688$ pada signifikan $0,045 < 0,05$. Hasil analisis yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa variabel tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat signifikan dan positif antara tata ruang kantor terhadap motivasi kerja terhadap pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi. Berdasarkan analisis koefisien jalur sebesar 0,384 pada variabel tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai diperoleh pada signifikan $0,016 < 0,05$. Hasil analisis yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa variabel tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi. Berdasarkan analisis koefisien

jalur sebesar 0,453 pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi pada signifikan $0,03 < 0,05$ terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis jalur yang telah diuraikan dalam bentuk deskripsi variabel penelitian serta analisis hasil penelitian tentang pengaruh Tata ruang kantor (X1), dan Motivasi kerja (X2), terhadap Kinerja pegawai (Y) di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi.

a. Pengaruh Tata ruang kantor (X1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi

Uji hipotesis menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Bukittinggi. Analisis jalur menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai sebesar 0,466.

Hal ini menunjukkan bahwa tata ruang kantor di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi sudah baik dan kondusif. Tata ruang kantor sangat berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas suatu pekerjaan, membuat pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi yang bekerja dalam suatu perusahaan nyaman dalam setiap tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan penataan ruang kantor yang baik, maka diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja hal ini menunjukkan bahwa tata ruang kantor (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi. Sejalan dengan itu dapat dilihat rata-rata untuk keseluruhan indikator tata ruang kantor yaitu 3,85 dengan TCR 77,05% dengan kategori baik artinya bahwa tata ruang kantor di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi berada pada kriteria baik.

b. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi. Dengan Analisis jalur menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi pegawai di Dinas Koperindag sudah tinggi atau sangat baik, seperti pegawai berusaha tekun dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukannya serta bersemangat dalam menuntaskan pekerjaan serta pegawai bertanggung jawab terhadap kerja yang menjadi tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2005:14), motivasi sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian pada indikator-indikator yang terdapat pada variabel motivasi kerja ini diketahui bahwa secara keseluruhan pegawai memperlihatkan motivasi mereka yang sangat baik pada Dinas Koperindag Kota Bukittinggi, yaitu sebesar dengan skor rerata 4,33 dan tingkat capaian responden sebesar 86,61. Namun begitu, Dinas Koperindag Kota Bukittinggi harus lebih berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena jelas hal ini akan menunjukkan Dinas Koperindag Kota Bukittinggi kedepannya.

c. Pengaruh Tata ruang kantor (X1) terhadap Motivasi kerja (X2) di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi.

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi. Analisis jalur menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel tata ruang kantor sebesar 0,384. Tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini

berarti dengan adanya penataan ruang kantor di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi maka meningkatkan motivasi pegawai di dalam bekerja, dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor yang dimiliki pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik dan kondusifnya tata ruang kantor yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Tata ruang kantor terhadap Motivasi kerja. dengan penataan Tata ruang kantor yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi, dan begitu pula sebaliknya. Apabila penataan ruang kantornya tidak baik maka karyawan tidak akan termotivasi untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang di tanggung jawabkan kepadanya.

Hasil deskriptif penelitian memperlihatkan rata-rata skor motivasi kerja di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi diperoleh dengan hasil sebesar 4,33 dengan (TCR) 86,61%, angka ini berada pada kriteria sangat baik. Sementara itu rata-rata skor tata ruang kantor adalah 3,85 dengan (TCR) 77,05% , angka ini termasuk pada kriteria baik. seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana lingkungan ia bekerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan sosial satau non fisik. Dimana lingkungan kerja yang baik akan membangun motivasi pegawai dengan adanya motivasi ini maka pekerjaan yang akan dilakukan akan terlaksana dengan baik (Hasibuan,2003:163).

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh Tata Ruang Kantor dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperindag Kota Bukittinggi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi, semakin baik penataan ruangan kantor maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi. Artinya apabila penataan ruang kantor di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi lebih efektif dan kondusif maka kinerja pegawaipun akan meningkat.
2. Variabel Tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi. Artinya semakin efektif dan kondusif penataan ruang kantor, maka akan semakin tinggi motivasi kerja pegawai. Sehingga meningkatkan semangat pegawai di dalam bekerja
3. Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan diatas dan pembahsan diatas, maka dapat diajukan saran- saran sebagi berikut:

Berdasarkan hasil deskripsi penilaian variable tata ruang kantor capaian responden terendah terdapat pada indikator penataan cahaya. Hal ini berarti penataan cahaya di Dinas Koperindag Kota Bukittinggi masih kurang baik, seperti ruangan kerja yang membelakangi cahaya matahari sehingga ruangan kantor tidak mendapatkan sinar cahaya dengan baik. Maka dari itu sebaiknya ruangan kerja pegawai menghadap ke arah jendela dan penambahan jumlah lampu agar pencahayaannya lebih baik, begitu juga hasil penelitian disikripsi variabel motivasi kerja, tingkat capaian responden pada indikator berkemauan sudah tinggi namun akan lebih baik jika lebih di tingkatkan lagi, seperti penambahan fasilitas kerja yang memadai sehingga kemauan pegawai dalam bekerjapun lebih meningkat. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor – faktor lain yang mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- _____. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Hasibuan, Melayu. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*.
CV. Haji Masingging.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Kinerja Evaluasi Sumber daya Manusia*. Bandung: PT.. Refika Aditama
- _____2009. *Kinerja Evaluasi Sumber daya Manusia*. Bandung: PT.. Refika Aditama
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.