

PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO),
TBK KANTOR CABANG MANADO

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (SST)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis

Oleh :

Stevianus Mito Biri

Nim : 10 053 082



KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2015

Stevianus Mito Biri : 10053082. *Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado.* Dengan Ibu. Silvy T. Sambuaga, SE. MSi sebagai dosen pembimbing I dan Ibu Dra. Margaretha Rundengan sebagai dosen pembimbing II.

ABSTRAK

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Manado di Sulawesi Utara merupakan tempat Peneliti melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado*”.

Indikator tata ruang kantor dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapat The Liang Gie (2000:186) antara lain: 1) Perancangan kantor; 2) Penempatan perlengkapan kantor; 3) Penempatan pegawai; 4) Lingkungan fisik; 5) Penggunaan ruang. The Liang Gie (2000:186), faktor-faktor yang mempengaruhi dengan tata ruang kantor adalah sebagai berikut: a. Cahaya; b. Warna; c. Udara; d. Suara. Menurut Dressler (2001:167), pendekatan atau indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja adalah sebagai berikut : 1) presensi; 2) disiplin kerja; 3) kerjasama; 4) tanggung jawab; 5) produktivitas kerja. Dari kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang akan diuji sebagai berikut: “Diduga Tata Ruang Kantor berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado”.

Populasi yang diambil adalah seluruh pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Manado dengan sampel diambil dari populasi sebanyak 60 responden dengan menggunakan metode purposive sampling yaitu keseluruhan jumlah populasi sedangkan sampel dijadikan sebagai populasi yang diambil sebesar 60 pegawai.

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi. Persamaan regresi antar variabel Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai adalah $Y = 7,788 + 0,70X$, menunjukkan bahwa peningkatan Semangat Kerja Pegawai ditentukan oleh Tata Ruang Kantor PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. koefisien regresi variabel X sebesar 0,70X signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang cukup besar, *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 7,784 berarti tanpa adanya variabel Tata Ruang Kantor besar skor Semangat Kerja Pegawai adalah 7,788. Dengan demikian Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado dapat diterima.

Nilai koefisien korelasi $r = 0,744$, menunjukkan bahwa Tata Ruang Kantor memiliki hubungan yang kuat terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,553$, menunjukkan bahwa Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado 55,3% dipengaruhi oleh Tata Ruang Kantor, sedangkan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Tata Ruang Kantor dan Semangat Kerja Pegawai.

Stevianus Mito Biri: 10053082. The Effect of Office Layout and Employee Morale PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Branch Office Manado. By Mrs. Silvy T Sambuaga, SE, MSi as a supervisor I and Mrs.Dra. Margaretha Rundengan as a supervisor II.

ABSTRACT

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) is a state-owned bank to open branch offices in Manado city area located on the road Wolter Monginsidi No. 56 Manado. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Branch Office Manado is where researchers conducted a study entitled Effect of Office Layout to employee morale PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Branch Office Manado".

Indicator of office space in this study was adapted from the opinion of Liang Gie (2000:186), among others; 2) placement of office supplies; 3) staffing; 4) physical environment; 5) use of space. The Liang Gie (2000:186), the factors that affect the office layout is as follows: a. Light; b. Color; c. Air; d. sound. By Dessler (2001:167), approach or indicator used to measure morale is as follows: 1) Presence; 2) work discipline; 3) cooperation; 4) responsibilities; 5) labor productivity. From the above conceptual framework, then the hypothesis to be tested as follows: Suspected Spatial effect on Morale Office PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Branch Office Manado.

The population is taken all employees PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Branch Office Manado with a sample taken from a population of 60 respondents using purposive sampling method the total population while the population used as a sample is taken by 60 employees.

The analysis is regression analysis and correlation. The regression equation between the variables of the Office Layout is the Employees Morale $Y = 7,788 + 0,70X$, showed that the increase in Employee Morale determined by the Office Layout PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. regression coefficients for the variables $X = 0,05X$ significant at P value = 0,05 with a sizeable, Intercept resulting from the analysis of 7,784 means the absence of the variable spatial large Office score is 7,788. Employee Morale thus Spatial Effect on Morale Officer PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Branch Office Manado acceptable.

The value of correlation $r = 0,744$, indicates that the Office of Spatial Planning has strong ties to the Morale Officer PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Branch Office Manado. The Coefficient of determination $r^2 = 0,553$, indicating that the Employee Morale PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado 55,3% Spatial influenced by the Office, while the remaining 44,7% is influenced by other factors.

Keywords: Office Layout and Employee Morale.

MOTTO

*Harta terbesar manusia adalah kesehatan,
Anugerah terbesar manusia adalah memaafkan,
Kepuasan terbesar manusia adalah membantu sesama,
Kekurangan terbesar manusia adalah tidak bijaksana,
Kegagalan terbesar manusia adalah menyombongkan diri,
Hutang terbesar manusia adalah hutang budi,
Musuh terbesar manusia adalah dirinya sendiri,*

Kupersembahkan kepada :

*Mama & Papa Tercinta
dan adik tersayang Deysi dan Putri*

LEMBAR PERSETUJUAN

Berdasarkan pembimbingan dan pemeriksaan yang telah dilakukan maka mahasiswa Politeknik Negeri Manado yang disebut di bawah ini :

Nama : Stevianus Mito Biri
NIM : 10053082
Program Studi : Manajemen Bisnis

Dinyatakan mampu dan tersedia materi pendukung untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul : **“Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado”**

Manado, 26 Agustus 2015

Disetujui,

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,

Silvy T. Sambuaga, SE. MSI
NIP. 19610927 198811 2 001

Dra. MargarethaA. Rundengan
NIP. 19670310 199403 2 002

Panitia Tugas Akhir,

Ir. Effendy Rasjid, MSi
NIP. 19670516 199403 1 013

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir oleh Stevianus Mito Biri ini telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 26 Agustus 2015.

Ketua/Penguji 1,

Muhammad Kapa Bakary, SE. MSi
NIP. 19640802 1994031 002

Penguji 2,

Penguji 3,

DR. Mikke R. Marentek, SE,MSi
NIP. 19631002 199003 2 001

Silvy T. Sambuaga, SE,MSi
NIP. 19610927 198811 2 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Willem Gilbert Pomantow, SE, Msi
NIP. 19651119 199003 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Stevianus Mito Biri

NIM : 10 053 082

Jurusan : Administrasi Bisnis

Program Studi : Manajemen Bisnis

Program : Diploma IV

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, 26 Agustus 2015

Yang membuat pernyataan,

Stevianus Mito Biri
NIM. 10053082

BIOGRAFI

Nama : Stevianus Mito Biri
NIM : 10053 082
Tempat/Tanggal Lahir : Manado, 10 Januari 1992
Agama : Katolik
Alamat Tempat Tinggal : Bumi Kilu Permai Ling II Kec. Mapanget
Manado-Sulawesi Utara
Riwayat Pendidikan :
Tamat TK Brimob Bhayangkari Tahun 1998
Tamat SDN 103 Kilu Permai Tahun 2004
Tamat SMP Kat. Santa Monika Tahun 2007
Tamat SMA Katolik Fr. DonBosco Manado
Tahun 2010
Nama Orang Tua :
Ayah : Paulus Biri
Ibu : Meyke Kaunang
Alamat Tempat Tinggal : Bumi Kilu Permai Ling II Kec. Mapanget
Orang Tua : Manado-Sulawesi Utara

FOTO



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat hikmat dan tuntunanNya sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, Penulis berterima kasih atas segala bantuan dari berbagai pihak, yakni :

1. Bapak. Ir. Jemmy J. Rangan, MT, sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Bapak. Willem G. Pomantouw, SE, MSi, sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado.
3. Ibu. Juliet P.T. Makinggung, SE, M.Si, sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado.
4. Ibu. Silvy T. Sambuaga, SE, MSi, sebagai dosen pembimbing I Penulis dalam penyusunan Tugas Akhir.
5. Ibu. Dra. Margaretha A. Rundengan, sebagai dosen pembimbing II Penulis dalam penulisan Tugas Akhir.
6. Bapak. Muhammad Kapa Bakary, SE, MSi sebagai dosen penguji I.
7. Ibu. DR. Mikke R. Marentek, SE, MSi sebagai dosen penguji II.
8. Bapak Ir. Effendy Rasjid, MSi sebagai Ketua Panitia Tugas Akhir Tahun 2015.
9. Bapak. Jemmry R. Winokan, SE, Msi sebagai Sekretaris Panitia Tugas Akhir Tahun 2015.
10. Kedua orangtua, saudara, teman-teman dan sanak keluarga yang lain yang sangat membantu baik dalam doa dan materi serta memberikan motivasi dan semangat yang positif selama Penulis menyusun Tugas Akhir ini.
11. Teman terdekat Penulis dan teman-teman baru dari kelas MB1 dan MB2 angkatan 2011 Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Manajemen Bisnis yang selalu memberikan motivasi positif, tempat bertukar ide dan pendapat saat penyusunan Tugas Akhir ini.

12. Semua pihak yang berperan penting selama penyusunan Tugas Akhir, yang turut membantu selama penulisan Tugas Akhir ini yang tidak sempat Penulis sebutkan satu per satu.

Adapun Tugas Akhir ini masih terdapat kekurangan, untuk itu jika dalam Tugas Akhir ini terdapat kesalahan baik dalam segi pengetikan, pengertian, tata bahasa yang tidak sesuai dan lainnya, mohon dipahami dan juga Penulis mengharapkan adanya kritik yang membangun dari pembaca, saran juga sanggahan untuk dapat memperbaiki Tugas Akhir ini.

Kiranya Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi Institusi Politeknik Negeri Manado bahkan bagi para pembaca sekalian. Terima kasih.

Manado, 26 Agustus 2015

Penulis

Stevianus Mito Biri

NIM. 10 053 082

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
BIOGRAFI	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Manfaat	4
1.3.1 Tujuan	4
1.3.2 Manfaat	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Perkantoran	6
2.1.2 Pengertian Tata Ruang Kantor	8
2.1.3 Tujuan Tata Ruang Kantor	8
2.1.4 Prinsip – Prinsip Tata Ruang Kantor	9
2.1.5 Perencanaan Penempatan Kantor	9

2.1.6 Pengertian Semangat Kerja Pegawai	13
2.2 Tinjauan Pustaka	16
2.3 Alur Pikir	18
2.4 Hipotesis	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	20
3.1 Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian	20
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	20
3.2.1 Jenis Penelitian	20
3.2.2 Metode Penelitian	20
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	21
3.3.1 Jenis Data	21
3.3.2 Metode Pengumpulan Data	22
3.4 Populasi dan Sampel	23
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	23
3.5.1 Definisi Operasional Variabel	23
a. Tata Ruang Kantor (X)	24
b. Semangat Kerja Pegawai (Y)	25
3.5.2 Skala Pengukuran	26
3.6 Metode Analisis.....	28
3.6.1 Uji Validitas	28
1. Uji Validitas Variabel Tata Ruang Kantor (X)	29
2. Uji Validitas Variabel Semangat Kerja	
Pegawai (Y)	30
3.6.2 Uji Reliabilitas	30
Uji Reliabilitas Variabel Tata Ruang Kantor (X)	
dan Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)	32
3.7 Analisis Data	33
3.7.1 Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana	33
3.8 Pengujian Hipotesis.....	36

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	36
4.1.1	Sejarah Perusahaan Bank Tabungan Negara (BTN)	36
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan Bank Tabungan Negara. (BTN)	43
4.1.3	Nilai- Nilai dan Budaya Perusahaan Bank Tabungan Negara (BTN)	43
4.1.4	Produk Dana dan Produk Kredit Bank Tabungan Negara (BTN)	45
4.1.4	Sumber Daya PT. Bank Tabungan Negara (BTN)	48
4.2	Hasil Analisis	49
4.2.1	Karakteristik Responden	49
1.	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
2.	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	50
3.	Jumlah Responden Berdasarkan Status Pendidikan	51
4.	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif Statistik	53
4.2.3	Total Skor Jawaban Responden	54
1.	Total Skor Tata Ruang Kantor (X)	55
2.	Total Skor Semangat Kerja Pegawai (Y)	56
4.2.4	Hasil Analisis Data	58
4.2.5	Pengujian Hipotesis Uji t	62
4.3	Pembahasan	63
	Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado	63

BAB V	PENUTUP	66
	5.1 Kesimpulan.....	66
	5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.	Hubungan Antar Variabel Tata ruang Kantor (X) dan Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)	18
2.	Indikator – Indikator Tata Ruang Kantor	25
3.	Indikator – Indikator Semangat Kerja Pegawai	26
4.	Uji Validitas Variabel Tata Ruang Kantor (X)	29
5.	Uji Validitas Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) ..	30
6.	Reliabilitas Variabel Tata Ruang Kantor (X) dan Semangat Kerja Pegawai	32
7.	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	34
8.	Data Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado	48
9.	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
10.	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	50
11.	Jumlah Responden Berdasarkan Status Pendidikan ...	51
12.	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
13.	Deskriptif Variabel Penelitian	54
14.	Model <i>Summary</i> Regresi Sederhana Tata Ruang Kantor (X) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) ...	59

15.	Anova Regresi Sederhana Tata Ruang Kantor (X) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)	59
16.	<i>Coefficients</i> Regresi Sederhana Tata Ruang Kantor (X) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)	60
17.	Summary Output Coefficients Variabel Tata Ruang Kantor (X) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) ...	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
1.	Gedung Bank Post paar Bank Yang Digunakan Pada Tahun 1897 -an	37
2.	PT. Bank BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado	40
3.	Logo Perusahaan Bank BTN	41
4.	Nilai – Nilai Perusahaan BTN	43
5.	Total Skor Tata Ruang Kantor (X)	55
6.	Total Skor Semangat Kerja Pegawai (Y)	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	70
2.	Skor Tata Ruang Kantor (X) dari 60 Responden.....	74
3.	Skor Semangat Kerja Pegawai (Y) dari 60 Responden.	76
4.	Total Skor Tata Ruang Kantor (X) dan Semangat Kerja Pegawai (Y)	78
5.	Tabel Statistik Nilai t	80
6.	Tabel Statistik Nilai F	81
7.	Tabel Statistik r Product Moment	82

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi didirikan dengan tujuan tertentu dan berusaha untuk mencapai tujuannya. Agar perusahaan lebih mudah tercapa tujuannya, maka diperlukan manajemen yang proaktif untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan. Pada dasarnya yang menjadi tujuan perusahaan atau organisasi adalah untuk dapat memperoleh laba ataupun tujuan yang diharapkan oleh manajemen dan para *stakeholder* agar dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2004) mengemukakan bahwa semangat kerja pegawai adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Menurut Dressler (2001:167), pendekatan atau indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja pegawai adalah sebagai berikut : 1) presensi; 2) disiplin kerja; 3) kerjasama; 4) tanggung jawab; dan 5) produktivitas kerja.

Menurut Nitisemito dalam Tohardi (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah : 1) Gaji yang cukup; 2) Memperhatikan kebutuhan rohani; 3) Perlu menciptakan suasana santai; 4)

Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat; 5) Perasaan aman dan masa depan; dan 5) Fasilitas yang memadai.

Menurut Littlefield dan Peterson dalam The Liang Gie (2007:186), pengertian tata ruang kantor adalah penyusunan perabotan dan alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia, dan pengertian yang lain menyatakan bahwa tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan ruang dan tentang penggunaannya secara terperinci untuk menyiapkan susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak. Tata ruang kantor dapat dikatakan baik dan memberikan manfaat bagi para pegawai apabila manajemen perusahaan memperhatikan beberapa aspek; yaitu memanfaatkan penggunaan segenap ruang yang ada secara efektif, mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai dan karyawan, memberikan kesan yang positif terhadap perusahaan, menjamin efisiensi dari arus kerja yang ada, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dan mengantisipasi pengembangan organisasi di masa depan melalui perencanaan tata ruang yang fleksibel. Di lihat dari ruang lingkup Bank BTN tata ruang tata ruang terbilang cukup bagus, hanya saja harus ada penataan kembali dari di setiap unit-unit yang ada agar supaya terlihat bagus.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) adalah bank penyedia dana untuk pembangunan perumahan nasional dengan fasilitas Kredit Pemilikan Rumah (KPR). PT. Bank Tabungan Negara (Persero) merupakan Bank milik Negara yang membuka kantor cabang di area kota Manado yang berlokasi di Jl Wolter Monginsidi No. 56 Manado. Selama empat bulan penulis bersama seluruh

pegawai saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan di Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Manado.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan permasalahan dari tata ruang kantor PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado, adalah perabotan dan perlengkapan masih kurang memadai seperti lemari dokumen – dokumen, kursi, hiasan – hiasan dinding dan bunga. Di beberapa tempat dalam ruang lingkup PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang manado masih cenderung panas, dikarenakan kurangnya ventilasi-ventilasi udara, hanya seberapa unit saja yang dekat jendela memiliki ventilasi udara, apalagi di bagian kamar tertutup bagian dokumen-dokumen penting masih terasa panas dan kebisingan suara-suara seperti mesin-mesin sehingga para kinerja pegawai tidak konsisten dalam bekerja.

Dari uraian tersebut diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut : Bagaimana Pengaruh Tata Ruang Kantor berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado?

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan

Dari rumusan masalah tersebut diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

- Untuk mengetahui, Apakah Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado?

1.3.2 Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti. Peneliti mampu melakukan penelitian menyangkut tata ruang kantor dan semangat kerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado dan sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana sains terapan di Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis.
2. Bagi Perusahaan. Dalam hal ini PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Peneliti ingin memberikan masukan dengan tujuan lebih meningkatkan kinerja perusahaan khususnya pada penempatan tata ruang kantor dan suasana yang berkaitan dengan semangat kerja pegawai agar dapat lebih nyaman dan lebih puas dalam peningkatan kinerja dalam bekerja.

3. Bagi institusi. Pendidikan Politeknik Negeri Manado khususnya Jurusan administrasi Bisnis. Kiranya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca teristimewa dosen dan mahasiswa yang ada di Jurusan administrasi bisnis dan sebagai literatur tambahan dalam penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Perkantoran

Manajemen perkantoran, menurut The Liang Gie (Administrasi Perkantoran Modern, 1992) dapat didefinisikan sebagai perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian pekerjaan perkantoran, serta menggerakkan mereka yang melaksanakannya agar mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Lebih lengkapnya, manajemen perkantoran berarti penerapan fungsi-fungsi manajemen pada sarana dan sumber daya kantor untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, dengan cara memberdayakan pegawai sebaik-baiknya, menggunakan mesin dan perlengkapan yang tepat, menggunakan metode yang paling baik, dan memberikan lingkungan yang kondusif.

Kantor terdiri dari beberapa komponen, yaitu manusia, sarana, dan pekerjaan. Pengelolaan yang baik dan efektif dari ketiganya akan meningkatkan nilai tinggi bagi perusahaan. Peran penting manajemen perkantoran dalam perusahaan antara lain:

1. Membantu pihak manajerial dalam membuat keputusan

Kantor merupakan pusat data perusahaan. Setiap hari data terus bertambah, sehingga pertumbuhan data kantor sangat pesat. Namun banyak perusahaan

tidak menyadari bahwa data-data tersebut bisa dikelola dengan baik lalu diolah atau diproses menjadi sebuah informasi yang sangat berharga. Bagian perkantoran bertugas mengumpulkan data lalu mengolahnya menjadi sebuah informasi yang sangat berguna untuk mendukung keputusan manajerial. Jadi, manajemen perkantoran mempunyai peran yang sangat penting dalam mendukung pihak manajerial, khususnya dalam pengambilan keputusan strategik perusahaan.

2. Membantu bagian lain memberikan pelayanan administrasi

Setiap bagian di perusahaan selalu membutuhkan bagian administrasi. Jika bagian administrasi bagus, profesional, dan cepat, maka kegiatan operasional bagian-bagian lain menjadi lancar. Sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Dengan demikian, perusahaan dapat dikendalikan menjadi lebih efisien.

3. Membantu meningkatkan pelayanan pelanggan

Manajemen perkantoran juga membantu meningkatkan pelayanan bagi pelanggan. Dengan pelayanan yang lebih bagus maka akan meningkatkan kepuasan pelanggan serta membangun *image* yang positif bagi masyarakat umum. Dampak selanjutnya, jika kepuasan pelanggan dan *image* perusahaan meningkat maka penjualan akan meingkat.

2.1.2 Pengertian Tata Ruang Kantor

Menurut Littlefield dan Peterson dalam The Liang Gie (2007:186), pengertian tata ruang kantor adalah penyusunan perabotan dan alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia, dan pengertian yang lain menyatakan bahwa tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan ruang dan tentang penggunaannya secara terperinci untuk menyiapkan susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak. Tata ruang kantor dapat dikatakan baik dan memberikan manfaat bagi para pegawai apabila manajemen perusahaan memperhatikan beberapa aspek; yaitu memanfaatkan penggunaan segenap ruang yang ada secara efektif, mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai, memberikan kesan yang positif terhadap perusahaan, menjamin efisiensi dari arus kerja yang ada, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dan mengantisipasi pengembangan organisasi di masa depan melalui perencanaan tata ruang yang fleksibel.

2.1.3 Tujuan Tata Ruang Kantor

Dalam menyusun ruangan kerja perkantoran, ada beberapa tujuan yang perlu dicapai, baik secara fungsional yang dengan pekerjaan langsung, maupun nonfungsional seperti keindahan atau citra profesional. Secara rinci tujuan dari tata ruang kantor antara lain :

- Memperlancar pekerjaan kantor sehingga menjadi lebih efektif.
- Menggunakan seluruh ruangan yang ada dengan optimal.

- Menciptakan kondisi kerja yang baik.
- Memudahkan pengawasan terhadap pekerjaan kantor.
- Membangun kesan yang baik bagi pelanggan (meningkatkan esetika)
- Memberikan fleksibilitas yang tinggi.
- Menjaga keseimbangan antara alat dan pegawai.

2.1.4 Prinsip – Prinsip Tata Ruang Kantor

Agar tujuan tercapai maka penataan tata ruang kantor harus diperhatikan prinsip-prinsip berikut :

- Pekerjaan harus mengalir secara terus-menerus
- Fungsi yang sama atau berhubungan diletakkan berdekatan.
- Pengaturan perkakas membuat pengawasan lebih mudah.
- Tidak permanen, agar fleksibel jika terjadi perubahan.
- Ada ruang yang cukup untuk bergerak atau berjalan.
- Pekerjaan yang menimbulkan suara gaduh.
- Ruang pimpinan dipilih yang tenang karena lebih banyak membutuhkan konsentrasi dalam bekerja.
- Pengaturan tata letak membuat jarak tempuh lebih pendek sehingga menghemat tenaga.

2.1.5 Perencanaan Penempatan Kantor

Penempatan ruang perkantoran dibedakan menjadi 3 macam :

1. Tata ruang terpisah – pisah

Ruang kerja terbagi dalam beberapa satuan, misalnya terdiri atas kamar – kamar dan setiap seksi menempati satu kamar.

2. Tata ruang yang terbuka

Ruang kerja luas dan beberapa seksi atau bagian bekerja bersama dalam satu ruangan. Tata ruang terbuka biasanya lebih baik atau menguntungkan dari pada yang terpisah – pisah, karena :

- Pengawasan lebih mudah terhadap semua pegawai
- Lebih memudahkan hubungan antar para pegawai. Hal ini akan menumbuhkan rasa kebersamaan.
- Lebih hemat dalam penggunaan lantai (ruang).
- Lebih hemat dalam penggunaan penerangan.
- Penggunaan mesin dan peralatan lebih optimal.

Selain kelebihan, juga ada kekurangan/kelemahannya, yaitu :

- *Privacy* kurang.
- Bekerja dengan banyak orang dalam satu ruangan seringkali menimbulkan suara gaduh, kacau, atau ramai. Pegawai cenderung ngobrol, sehingga menjadi tidak efektif.

3. *Office Landscaping* (Lansekap Kantor)

Office landscaping adalah kantor terbuka dengan pengaturan yang membuat lingkungan kantor lebih modern dan nyaman, karena :

- Meja dikelompokkan menurut fungsi.
- Ada pembatas antarbagian, misalnya tirai, perbedaan tinggi rendah lantai, dan lain sebagainya.
- Susunan perkakas tidak simetris.
- Dilengkapi dengan tanaman, kolam, atau taman.

Indikator tata ruang kantor dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapat The Liang Gie (2000:186), antara lain :

- 1) Perancangan kantor, meliputi : keefektifan jenis tata ruang kantor, kelancaran lalu lintas kerja pegawai, ketepatan jarak antar pegawai dengan perabot kantor, dan ketepatan alur kerja pegawai.
- 2) Penempatan perlengkapan kantor, meliputi : ketepatan dalam penempatan arsip, ketepatan dalam penempatan meja kerja, dan ketepatan dalam penempatan kursi kerja.
- 3) Penempatan pegawai, meliputi : ketepatan jumlah pegawai dalam ruang kantor, dan kesesuaian jenis pekerjaan dengan penempatan pegawai.
- 4) Lingkungan fisik, meliputi : ketepatan warna dinding, ketepatan ventilasi udara, ketepatan pencahayaan, tingkat kelembaban udara, dan tingkat kebisingan suara.
- 5) Penggunaan ruang, meliputi : ketepatan ruang penerimaan tamu, dan ketepatan perabot kantor.

The Liang Gie dalam buku Dra. MC. Maryati, faktor-faktor yang mempengaruhi dengan tata ruang kantor adalah sebagai berikut :

a. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup baik dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja lebih cepat, sedikit membuat kesalahan, dan matanya tidak lekas lelah. Cahaya penerangan buatan manusia terbagi 4, yaitu :

- Cahaya langsung seperti lampu-lampu.
- Cahaya setengah langsung, biasanya dibuat penopang lampu dengan kaca.
- Cahaya setengah tak langsung.
- Cahaya tak langsung.

b. Warna

Bersama dengan cahaya, warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja pegawai. Menurut penelitian warna-warna yang digunakan dengan gedung perkantoran, yaitu : 88% warna putih, 88% campuran warna putih dan hijau, 83% warna abu-abu, dan 81% warna gading. Jika pekerjaan membutuhkan ketenangan sebaiknya diapakai warna biru pada dinding kantor. Jika pekerjaan merupakan produktivitas diperlukan warna putih.

c. Udara

Manfaat pemasangan sistem yang dapat menjaga kondisi udara yang baik dan stabil akan lebih berharga dibandingkan biaya yang harus dikeluarkan. Udara untuk AC di ruangan kantor biasanya dipakai 270 C, usaha-usaha yang dibuat, yaitu : 1) Mengatur suhu udara dalam ruang kerja dengan alat AC atau kipas angin; 2) Mengusahakan sebanyak mungkin peredaran udara dalam ruangan kerja; dan 3) Mengatur pemakaian kerja yang dipakai oleh para pekerja.

d. Suara

Untuk mengatasi suara yang sering mengurangi efisiensi kerja pegawai hendaknya diperhatikan letak alat-alat kantor. Usaha lain yang dapat dijalankan dalam kamar yang memakai alat gaduh ialah pada langit-langit atau dindingnya dipakai lapisan penyerap suara. Dengan demikian, pembicaraan takkan terganggu oleh suara mesin atau mengganggu pegawai lain yang sedang bekerja.

2.1.6 Pengertian Semangat Kerja Pegawai

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2004), mengemukakan bahwa semangat kerja pegawai adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Menurut Dressler (2001:167), pendekatan atau indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) presensi, merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.
- 2) Disiplin kerja, merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan.
- 3) Kerjasama, merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain. Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.
- 4) Tanggung jawab, merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan.
- 5) Produktivitas kerja adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan.

Menurut Nitisemito dalam Tohardi (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah :

- Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

- Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani, kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

- Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan lainnya.

- Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu merupakan pegawai pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

- Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para pegawai mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman.

- Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang memadai untuk pegawai hendaknya perlu disediakan oleh setiap perusahaan. Hal tersebut akan menimbulkan rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja pegawai.

2.2 Tinjauan Pustaka

Nur Ukhuwah I, 2007. Masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang, tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai dan seberapa besar pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat besar pegawai di Dinas Pendidikan Semarang.

Melalui penelitian ini, mengajukan hipotesis sebagai berikut: “ada pengaruh antara tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang.”.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang yang berjumlahnya 153 orang. Karena jumlah populasinya lebih dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah 10% dari jumlah popuasi yaitu 60,47 orang, untuk mempermudah dalam mengolahan data maka dibulatkan

menjadi 60 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Field Research* penelitian lapangan yaitu dengan menyebar angket dan dokumentasi yang kemudian dianalisis dengan metode analisis deskriptif persentase dan teknik analisis regresi yang dihitung menggunakan analisis *SPSS 10.0 for Windows* untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data sehingga menjadi lebih cepat dan efisien.

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa hipotesis “tata ruang kantor berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang” **diterima**, yang membuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 20,722$ signifikan pada taraf 0,000 atau $\alpha = 5\%$. Sedangkan besarnya pengaruh antara tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang adalah 26,3% yang ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor tata ruang kantor sedangkan sisanya yaitu 73,7% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

Kesimpulan yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini adalah Tata Ruang Kantor berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan di Kota Semarang yang dibuktikan dari hasil analisis regresi linier diperoleh koefisien determinan sebesar 0,263. Sedangkan sarannya adalah perlunya Dinas Pendidikan di Kota Semarang untuk melakukan tata ruang kantor yang baik, seperti menyusun meja dan kursi sesuai dengan kebutuhan kerja. Kerjasama yang dengan atasan, teman sekerja, dan bawahan dalam pelaksanaan kerja akan semakin baik jika selalu disertai saling memberi dan menerima saran maupun kritik yang baik agar hasil kerja memuaskan.

2.3 Alur Pikir

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu tata ruang kantor serta satu variabel terikat yaitu semangat kerja. Model hubungan antar variabel sebagai berikut :

Tabel 1
Hubungan Antar Variabel Tata Ruang Kantor (X) dan Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)

Tata Ruang Kantor (X)	Semangat Kerja Pegawai (Y)
Indikator :	Indikator :
<ol style="list-style-type: none"> 1. Perancangan tata ruang kantor 2. Penempatan perlengkapan kantor 3. Penempatan pegawai 4. Lingkungan fisik 5. Penggunaan ruang 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presensi 2. Disiplin Kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Produktivitas Kerja
<i>Sumber : The Liang Gie (2000:186)</i>	<i>Sumber : Dressler (2001:167)</i>

Keterangan :

X = Tata Ruang Kantor

Y = Semangat Kerja Pegawai

2.4 Hipotesis

Dari kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang akan diuji sebagai berikut : “Diduga Tata Ruang Kantor berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado”.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan Bank Tabungan Negara (BTN)

Gambar 1
Gedung Bank Posts Paar Bank Yang Digunakan Pada Tahun 1897-an



Sumber : www.btn.co.id

Proklamasi Kemerdekaan RI 17 Agustus 1945 memberikan inspirasi kepada Bapak Darmosoetanto untuk memprakarsai pengambilan *Tyokin Kyoku* dari pemerintah Jepang ke pemerintah RI dan terjadilah penggantian nama menjadi Kantor Tabungan Pos, tugas pertamanya adalah melakukan penukaran mata uang Jepang dengan ORI, tetapi kegiataanya tidak berumur panjang karena agresi belanda (Desember 1946) mengakibatkan duduknya semua kantor termasuk kantor cabang dari Kantor Tabungan Pos sampai tahun 1949. Kantor Tabungan Pos dibuka kembali tahun 1949, dan nama Kantor Tabungan

Pos diganti menjadi Bank Tabungan RI. Banyak kejadian bernilai sejarah sejak 1950, tetapi yang terpenting bagi sejarah Bank Tabungan Negara (BTN) adalah dikeluarkannya UU darurat No. 9 Tahun 1950 yang mengubah nama “*Posts Pasar Bank Indonesia*” berdasarkan *Staatsbalt* No. 295 Tahun 1941 menjadi Bank Tabungan Pos dan memindahkan induk kementerian keuangan dibawah menteri urusan Bank Central. Tanggal 9 Februari 1950 ditetapkan sebagai hari dan tanggal BTN. Nama Bank Tabungan Pos menurut UU darurat tersebut dikukuhkan dengan UU No. 36 Tahun 1953. Perubahan nama dari Bank Tabungan Pos menjadi Bank Tabungan Negara (BTN) didasarkan pola Perpu No. 4 tahun 1964 tanggal 23 Juni 1963 yang kemudian dikuatkan dengan UU No. 2 Tahun 1964 tanggal 25 Mei 1964.

Penegasan status BTN sebagai Bank Tabungan Milik Negara ditetapkan dengan UU No. 20 tahun 1968 tanggal 19 Desember 1968 yang sebelumnya (sejak tahun 1964) BTN menjadi BTN unit V (lima). Jika tugas utama saat pendirian *Posts Paar Bank* (1987) sampai dengan BTN (1968) adalah bergerak dalam lingkup perhimpunan dana masyarakat melalui tabungan, maka sejak tahun 1974, BTN ditambah tugasnya yaitu memberikan pelayanan KPR dan untuk pertama kalinya penyaluran KPR terjadi pada tanggal 10 Desember yang diperingati sebagai KPR bagi BTN.

Bentuk hukum BTN mengalami perubahan lagi pada tahun 1992 yaitu dengan dikeluarkannya PP No. 24 Tahun 1992 tanggal 28 April 1992 yang merupakan pelaksanaan dari UU No. 7 Tahun 1992 bentuk hukum Bank Tabungan Negara berubah menjadi Perseroan. Sejak nama Bank Tabungan

Negara menjadi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) dengan *call name* Bank BTN (Persero). Berdasarkan kajian konsultan independent, *Price Water House Coopers*, pemerintah melalui menteri BUMN dalam surat No, 5 – 554/MMBU/2002 memutuskan Bank BTN (Persero) sebagai Bank umum dengan fokus bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi. Organisasi adalah wadah kegiatan sejumlah manusia yang melakukan suatu kegiatan terencana dengan bekerjasama penuh kesadaran dengan yang terkait dalam hubungan formal dan rangkaian tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Krisis ekonomi regional yang juga melanda Indonesia sejak pertengahan Tahun 1997 menyebabkan Bank BTN direstrukturisasi dan direkapitulasi oleh Pemerintah RI dengan bantuan *Internasional Monetary Find* (IMF), Bank dunia (*World Bank*), dan *Asian Development Bank* (ADM), pelaksanaan restrukturisasi dan rekapitulasi Bank BTN merupakan komitmen pemerintah RI sebagaimana tercermin dalam *Letter of Internet* (LOI) antara pemerintah RI dengan IMF tanggal 16 Maret 1999, 14 Mei 1999, dan 22 Juli 1999. Upaya restrukturisasi dilakukan secara menyeluruh baik berupa reorientasi bisnis perbankan kualitas, aktiva produktif maupun peningkatan efesiensi operasi. Dengan demikian, Bank BTN akan kembali memfokuskan bisnis intinya (*Core Business*) pada pinjaman untuk perumahan (*Mortgage Lending*) dan beroperasi dalam organisasi sistem yang efisien dan efektif serta sumber daya manusia yang profesional dan produktif, selain itu, keadaan keuangan Bank BTN diharapkan akan menjadi lebih baik.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseorangan terbatas dan bergerak di bidang jasa perbankan keuangan perbankan. PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado adalah salah satu kantor cabang yang berdiri di Kota Manado yang terbagi atas beberapa kantor kas yang lainnya seperti kantor kas pasar 45, kantor kas RS. Kandow, kantor kas tomohon, kantor kas tondano, dan kantor kas di paal 2. Inilah gambar kantor Bank Tabungan Negara Cabang Manado di bawah ini :

Gambar 2
PT. Bank BTN (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado



Sumber : Observasi Peneliti, Februari - Juni 2015

Nama Instansi : PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang
Manado
Alamat : Jl. Wolter Monginsidi No. 56 Manado 95115
Telepon : (0431) 855504 – 05
Faximili : (0431) 868013
Website : www.btn.co.id
Jenis Industri : Perbankan

Logo Perusahaan

Gambar 3
Logo Perusahaan (BTN)



Sumber : Arsip BTN Tahun 2013

Logo merupakan sebuah simbol yang dirancang untuk mewakili karakter dan menjadi identitas dari sebuah perusahaan. Logo merupakan bentuk ekspresi dan bentuk visual dan konsepsi perusahaan, produk, organisasi, maupun institusi serta merupakan simbol visual yang memiliki bentuk yang berasal dari nilai strategis perusahaan yang bersangkutan. Logo adalah presentasi, sosok atau penampilan visual yang senantiasa dikaitkan dengan organisasi tertentu sebagai bentuk identitas dan bagian identitas perusahaan. Sebagai bagian identitas perusahaan, logo ibarat bagian tubuh yang mampu mengutarakan isi hati produk atau perusahaan (Jefkins 1995:367).

Logo BTN mengambil pola segi enam. Pola ini mengambil bentuk sarang lebah, yang menyiratkan adanya kegiatan menabung pada masyarakat, sebagaimana halnya lebah yang selalu menyimpan madu perolehannya. Dengan lambang ini, BTN melaksanakan pembangunan nasional dengan mengarahkan dana masyarakat berbentuk tabungan. Pola ini juga menyiratkan “Atap Rumah”

yang menjadi citra dan misi utama BTN, bentuk Logo dengan huruf kecil melambangkan sikap ramah dan rendah hati. Rumah terhadap semua segmen bisnis yang dimasuki, menunjukkan keinginan yang besar untuk melayani dengan rendah hati.

Warna huruf biru tua, biru melambangkan rasa nyaman, tenang, menyejukkan, warna ini umumnya dipakai oleh institusi di bidang jasa. Warisan luhur, stabilitas (*command*, memimpin) dan serius (*respect*) serta tahan uji (*reliable*). Dasar pondasi yang kuat, berhubungan dengan kesetiaan, hal yang dapat dipercaya, kehormatan yang tinggi (*trust, integrity*). Simbol dari spesialis (*professionalism*) bentuk gelombang emas cair sebagai simbol dari kekayaan finansial di Asia. Lengkungan emas sebagai metamorphosa dan sifat *agile, progresif*. Pandangan ke depan (*excellence*), fleksibilitas serta ketangguhan atas segala kemungkinan yang akan datang. Warna kuning emas (kuning ke arah orange) merupakan warna logam mulia (emas) menunjukkan keagungan, kemuliaan, kemakmuran, kekayaan. Menjadikan kita merasa tajam perhatiannya (warna yang menarik perhatian orang), aktif, kreatif, dan meriah, warna spiritual dan melambangkan hal diterima sebagai warna riang, membuat perasaan anda bahwa masa depan lebih baik, cemerlang dan menyala-nyala.

4.1.2 Visi – Misi Perusahaan Bank Tabungan Negara

🚩 Visi Bank Tabungan Negara (BTN)

- Menjadi Bank yang terdepan dalam pembiayaan perumahan

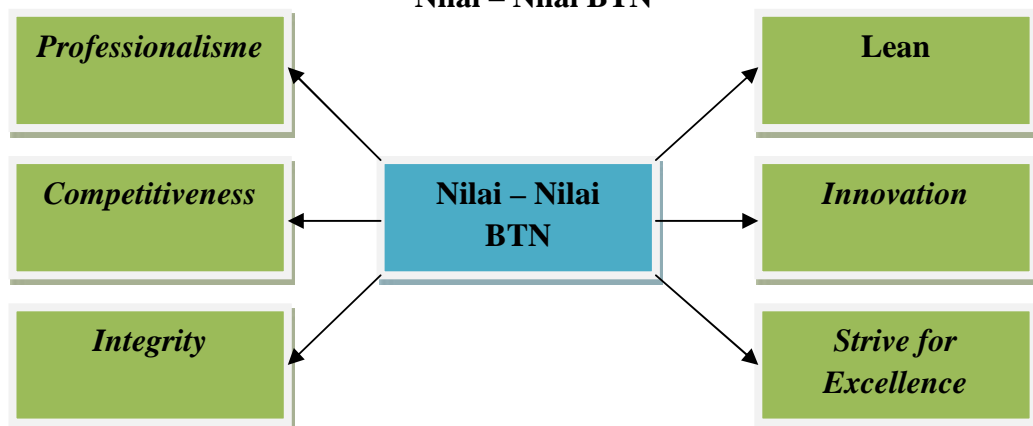
🚩 Misi Bank Tabungan Negara (BTN)

- Menyediakan produk dan jasa yang inovatif serta layanan unggul yang fokus pada pembiayaan perumahan dan tabungan.
- Mengembangkan *human capital* yang berkualitas dan memiliki integritas tinggi, serta penerapan *Good Corporate Governance* dan *Compliance*.
- Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui teknologi informasi terkini.
- Memedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

4.1.3 Nilai – nilai dan Budaya Perusahaan Bank Tabungan Negara (BTN)

🚩 Nilai – nilai Perusahaan Bank Tabungan Negara (BTN)

Gambar 4
Nilai – Nilai BTN



🚩 Budaya Perusahaan Bank Tabungan Negara

BTN TERDEPAN

Bankir terunggul yang menerapkan inovasi dengan integritas yang tinggi dan efisien melampaui harapan dan lingkungan.

GCG

- *Great is not good enough*
- *Challenges are accepted*
- *Green is a must*

RUMAHKOE

1. *Reach for growth and learning oppurtunities* = Sikap utama insan BTN adalah meraih kesempatan untuk bertumbuh dan belajar. Hal ini memungkinkan menjadi orang yang pantas dibayar mahal.
2. *Utilize environtmental friendly technology and innovation* = Bagaimana memungkinkan bertumbuh dan belajar? Dengan memanfaatkan teknologi dan inovasi yang ramah lingkungan dalam operasional maupun menggali pengetahuan.
3. *Make interest of clients and communities happen* = Arah pemanfaatan teknologi dan inovasi yang rama lingkungan itu kemana? ke terwujudkannya harapan nasabah dan masyarakat. Tidak boleh harapan nasabah terwujud tetapi masyarakat dirugikan dan sebaliknya

4. *Act accountable and dependable* = Bagaimana membuat nasabah dan masyarakat memberikan kepercayaan dan menjaga kepercayaan mereka? Kita harus bertanggung jawab dan dapat diandalkan.
5. *Hate arrogance and dishonesty* = untuk menjaga kepercayaan masyarakat dan sejawat kita tidak boleh sombong dan memberi harapan palsu (pembong). Orang yang sombong dan tidak jujur biasanya juga merasa terlalu pintar untuk belajar sehingga sulit berkembang dan bertumbuh.
6. *Keep communication open* = hanya bila kita tidak sombong dan selalu jujur maka kita bisa menjalin hubungan komunikasi terbuka.
7. *Organize concerted effort as a team player* = hanya dengan komunikasi yang terbuka lebih mudah mengorganisir kerjasama internal maupun dengan pihak eksternal sebagai suatu tim
8. *Embrace lean* = agar bisa bersaing dalam meraih kesempatan bertumbuh maka beban yang tidak perlu harus dihilangkan.

4.1.4 Produk Dana dan Produk Kredit Bank Tabungan Negara (BTN)

1. Produk Dana BTN terdiri dari : 1) Tabungan; 2) Deposito; dan 3) Giro.

- 1) Tabungan

Pengertian Tabungan menurut UU Perbankan No. 10 Tahun 1998 adalah simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat tertentu yang telah disepakati, namun tidak dapat ditarik dengan cek, bilyet giro atau alat lainnya yang dipersamakan dengan itu.

Tabungan (*saving deposit*) merupakan jenis simpanan yang sangat populer di lapisan masyarakat Indonesia mulai dari masyarakat kota sampai pedesaan. Simpanan Tabungan ialah salah satu bentuk simpanan yang diperlukan oleh masyarakat untuk menyimpan uangnya, karena merupakan jenis simpanan yang dapat dibuka dengan persyaratan yang sangat mudah dari sederhana.

Tabungan Pada bank BTN ini terdapat 10 jenis Tabungan BTN yaitu : Tabungan BTN Batara, Tabungan BTN Prima, Tabungan BTN Payroll, Tabungan BTN Junior, Tabungan BTN Juara, Tabungan BTN e'BATARAPOS, Tabunganku, Tabungan BTN Haji – Reguler, Tabungan BTN Haji – Plus, Tabungan BTN Batara Pensiunan.

2) Deposito

Deposito adalah simpanan yang penarikannya hanya bisa dilakukan pada jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan antara nasabah dan bank. Jadi, deposito tidak bisa dicairkan setiap saat. Dana nasabah “dikunci” oleh bank selama jangka waktu tertentu agar dapat dioptimalkan oleh bank dengan disalurkan ke sektor usaha yang membutuhkan bantuan permodalan, penanaman dalam bentuk surat berharga, dan lain-lain. Pada Bank ini memiliki Deposito BTN dan Deposito BTN valas.

3) Giro

Pengertian giro menurut Undang-undang Perbankan nomor 10 tahun 1998 adalah simpanan/dana pihak ketiga, dimana penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan media yaitu cek (cheque), bilyet giro dan sarana perintah pembayaran lainnya. Pada bank ini memiliki Giro BTN dan Giro BTN Valas.

2. Produk Kredit

Produk Kredit Bank BTN terdiri dari : Kredit Konsumer dan Kredit Komersial. Jenis – jenis Kredit Konsumer yaitu KPR BTN Sejahtera FLPP, KPR BTN Platinum, KPA BTN, Kredit Agunan Rumah (KAR), Kring BTN Kredit Ruko BTN, Kredit bangunan Rumah, Kredit Swadana BTN, PRR-KB BTN Jamsostek, PUM-KB BTN Jamsostek, TBUM BAPERTARUM, TBM BAPERTARUM, dan PUMP – Kerjasama Bank. Sedangkan Jenis – jenis Kredit Komersial, yaitu Kredit Yasa Griya/Kredit Konstruksi, Kredit Modal Kerja – Kontraktor (KMK – Kontraktor), Kredit Modal Kerja, Kredit Investasi (KI), Kredit Usaha Rakyat (KUR), Kredit Usaha Mikro dan Kecil (KUMK), Kredit Linkage, dan Non Cash Loan – Garansi Bank.

4.1.4 Sumber Daya PT. Bank Tabungan Negara (BTN)

Tabel 8
Data Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk
Kantor Cabang Manado
Tahun 2015

No	Kepala & Bagian Per Unit	Jumlah Pegawai
1	Branch Manager	1
2	Junior Secretary	1
3	Branch Risk Officer	1
4	Branch Compliance Supervisory Officer	1
5	Deputy Branch Manager Business Commercial & Consumer	1
6	Mortgage & Consumer Lending Unit	9
7	Consumer Funding & Service Unit	4
8	Consumer Care Unit	3
9	Housing & Commercial Lending Unit	4
10	Commercial Funding & Service Unit	2
11	Teller Service & Sub Unit	6
12	General Administrasi Sub Unit	2
13	Transaction Processing Sub Unit	3
14	Loan Administration & Document Sub Unit	5
15	Asset Management Division	4
16	CCRD	4
17	Cash Office Head	4
18	Accounting Control Unit	3
19	Security Head	1
20	Insurance	1
Jumlah		60

Sumber : Bidang Administrasi SDM PT. Bank Tabungan negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado, dengan sampel penelitian kepada pegawai yang telah mengikuti Prestasi Kerja. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan menguraikan gambaran umum responden penelitian.

Kuesioner yang disebarakan 60 *eksemplar*, semua kuesioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari, jenis kelamin, umur, status pendidikan, dan lama bekerja. Dalam kuesioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data responden berdasarkan jenis kelamin yang dilihat dari pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado, berupa tabel :

Tabel 9
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Pria	37	61,7
2	Wanita	23	38,3
Jumlah		60	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel 6 diatas, terlihat bahwa responden penelitian terdiri dari pria berjumlah 37 responden atau 61,7 % dari jumlah responden yang ada, dan wanita berjumlah 23 responden atau 38,3% dari jumlah responden

yang ada. Dari data tabulasi diatas jumlah responden berdasarkan Jenis kelamin yang paling besar adalah jenis kelamin pria berjumlah 37 responden dengan hasil prosentase sebesar 61,7%. Maka yang paling banyak pegawai yang ada di ruang lingkup PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado adalah jenis kelamin pria. Tabel 7 akan diperlihatkan jumlah responden berdasarkan umur yang ada.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini adalah data responden berdasarkan umur yang dilihat dari pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado, berupa tabel :

Tabel 10
Jumlah Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	0 – 30 Tahun	17	28,3
2	30 – 50 Tahun	30	50
3	50 – 70 Tahun	13	21,7
4	70 Tahun keatas	0	0
Jumlah		60	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel 7 diatas, terlihat bahwa umur responden dengan rentang antara 0-30 tahun berjumlah 17 responden atau 28,3% dari jumlah responden yang ada, umur responden dengan rentang antara 30-50 tahun berjumlah 30 responden atau 50% dari jumlah responden yang ada, umur responden dengan rentang antara 50-70 tahun berjumlah 13 responden atau 21,7% dari jumlah responden yang ada dan responden dengan umur 70 tahun ke atas berjumlah 0 responden atau 0% dari jumlah responden yang

ada. Dari data tabulasi diatas, jumlah responden berdasarkan Umur yang paling banyak adalah 30-50 tahun berjumlah 30 responden dengan prosentase 50%. Maka yang paling banyak umur pegawai yang ada di ruang lingkup PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado adalah 30-50 tahun berjumlah 30 responden dengan prosentase 50%. Tabel 8 akan diperlihatkan karakteristik responden berdasarkan status pendidikan yang ada.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan

Berikut ini adalah data responden berdasarkan status pendidikan yang dilihat dari pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado, berupa tabel :

Tabel 11
Jumlah Responden Berdasarkan Status Pendidikan

No	Status Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	SMA/SMK	30	50
2	D2	2	3,3
3	D3	6	10
4	S1	20	33,4
5	S2	2	3,3
Jumlah		60	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel 8 diatas, terlihat bahwa status pendidikan responden penelitian yaitu tingkat SMA/SMK berjumlah 30 responden atau 50% dari jumlah responden yang ada, tingkat D2 berjumlah 2 responden atau 3,3% dari jumlah responden yang ada, tingkat D3 berjumlah 6 responden atau 10% dari jumlah responden yang ada, tingkat

S1 berjumlah 20 responden atau 33,4% dari jumlah responden yang ada, dan tingkat S2 hanya berjumlah 2 responden atau 3,3% dari jumlah responden yang ada. Dari data tabulasi di atas, jumlah responden berdasarkan status pendidikan yang paling banyak adalah tingkat SMA/SMK berjumlah 30 responden dengan prosentase 50%. Maka yang paling banyak status pendidikan pegawai yang ada di ruang lingkup PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado adalah 30-50 tahun berjumlah 30 responden dengan prosentase 50%. Tabel 9 akan diperlihatkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang ada.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini adalah data responden berdasarkan lama bekerja yang dilihat dari pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado, berupa tabel :

Tabel 12
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	1 – 5 tahun	20	33,3
2	6 – 10 tahun	15	25
3	11 – 15 tahun	10	16,7
4	16 tahun ke atas	15	25
	Jumlah	60	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel 9 diatas, terlihat bahwa lama bekerja pegawai pada responden penelitian yaitu 1 – 5 tahun berjumlah 20 responden atau 33,3% dari jumlah responden yang ada, 6 – 10 tahun berjumlah 15 responden atau 25% dari jumlah responden yang ada, 11 – 15 tahun

berjumlah 10 responden atau 16,7% dari jumlah responden yang ada, dan 16 tahun ke atas berjumlah 15 responden atau 25% dari jumlah responden yang ada. Dari data tabulasi di atas, jumlah responden berdasarkan lama bekerja yang paling besar adalah 1 – 5 tahun berjumlah 20 responden dengan prosentase 33,3%. Maka yang paling besar lama bekerja pegawai yang ada di ruang lingkup PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado adalah 1 – 5 tahun berjumlah 20 responden dengan prosentase 33,3%.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Hasil analisis deskriptif statistik yaitu untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variabel Tata Ruang Kantor dan Semangat Kerja Pegawai dari jawaban responden penelitian. Sebelum melakukan analisis, maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 60 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Data Analysis program *Microsoft Office Excel 2007*. Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel berikut :

Tabel 13
Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

STATISTIK DESKRIPTIF	TATA RUANG KANTOR (X)	SEMANGAT KERJA PEGAWAI (Y)
Mean	38,7	35,73333333
Standard Error	1,756531326	1,818129223
Median	43	39
Mode	45	40
Standard Deviation	9,620918302	9,958303876
Sample Variance	92,56206897	99,16781609
Kurtosis	0,160165789	-0,85514216
Skewness	-1,133281598	-0,474484593
Range	35	33
Minimum	14	17
Maximum	49	50
Sum	1161	1072
Count	30	30
Largest(1)	49	50
Smallest(1)	14	17
Confidence Level(95,0%)	3,592509881	3,718491723

Sumber : Hasil Olahan Data Pribadi Tahun 2015

Untuk penjelasan *deskriptif statistic* penelitian mengenai variabel tata ruang kantor, dan variabel semangat kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

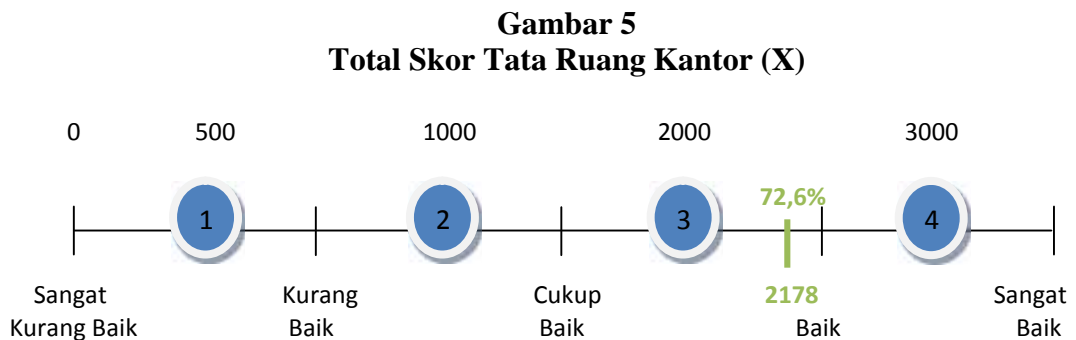
4.2.3 Total Skor Jawaban Responden

Untuk mengetahui seberapa besar jawaban responden dari masing-masing variabel beserta jawaban setiap instrument dari 60 responden dalam hal ini Tata Ruang Kantor (X), serta Semangat Kerja Pegawai (Y) maka peneliti akan mengkaji seberapa baik total skor dari jawaban responden yang terkait dengan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Total Skor Tata Ruang Kantor (X)

Instrument penelitian untuk variabel Tata Ruang Kantor sebanyak 10 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5 dan jumlah responden sebanyak 60 responden. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapatkan skor tertinggi) adalah $5 \times 10 \times 60 = 3000$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 10, dan jumlah responden = 60.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Tata Ruang Kantor dari 60 responden berjumlah 2178. Dengan demikian Tata Ruang Kantor menurut persepsi 60 adalah $2178 : 3000 = 0,726$ atau 72,6% berdasarkan jawaban responden. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :



Total Skor untuk variabel Tata Ruang Kantor (X) berjumlah 2178 termasuk dalam kategori interval “baik”, yang terletak pada Kwadran III. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 72,6%, hal ini menunjukkan bahwa Tata Ruang Kantor PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado yang terletak pada kwadran III

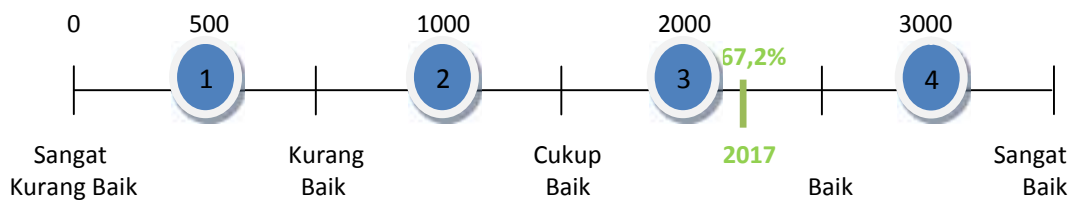
dikatakan baik namun perlu di tingkatkan penataan kembali penempatan posisi, perabotan dan perlengkapan, dan juga suasana di ruang lingkup dalam menunjang alur kerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado.

2. Total Skor Semangat Kerja Pegawai (Y)

Instrumen penelitian untuk variabel Semangat Kerja Pegawai sebanyak 10 pernyataan dengan opsi 5 yang diberikan skor 1 – 5 dan jumlah responden sebanyak 60 pegawai. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapatkan skor tertinggi) adalah $5 \times 10 \times 60 = 3000$. Untuk itu skor tertinggi = 5, jumlah item = 10, dan jumlah responden = 60.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Semangat Kerja Pegawai dari 60 responden berjumlah = 2017. Dengan demikian semangat kerja pegawai menurut persepsi 60 responden adalah $2017 : 3000 = 0,672$ atau 67,2% berdasarkan jawaban responden. Hal ini secara kontinum dapat dibuat sebagai berikut :

Gambar 6
Total Skor Semangat Kerja Pegawai (Y)



Total skor untuk variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) berjumlah 2017 termasuk dalam kategori interval “baik” yang terletak pada Kwadran III. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 67,2% hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado dikatakan baik namun perlu di tingkatkan sampai mencapai hasil yang lebih maksimal.

4.2.6 Hasil Analisis Data

Semangat Kerja Pegawai PT. Bank tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang saling berinteraksi secara kompleks. Dalam Kajian pustaka yang diuraikan pada Bab 2 telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Antara korelasi dan regresi mempunyai hubungan yang erat. Teknik korelasi digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Regresi digunakan untuk analisis antara satu variabel dengan variabel lain yang secara konseptual mempunyai hubungan kausal atau fungsional.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 60 Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan fasilitas data *Analysis Microsoft Excel 2007*.

Untuk pembuktian hipotesis, dalam penelitian ini dihipotesiskan bahwa :
“Terdapat Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado”.

Hasil analisis antar variabel Tata Ruang Kantor (X) dengan Semangat Kerja Pegawai (Y), dapat dilihat pada tabel beserta uraiannya sebagai berikut :

1. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Tata Ruang Kantor dan Semangat Kerja Pegawai (Y)

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi, untuk mengetahui hubungan pengaruh Tata Ruang Kantor (X) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Data *Microsoft Excel 2007* seperti terlihat pada tabel 12 berikut ini :

Tabel 14
Model Summary Regresi Sederhana Tata Ruang Kantor (X) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,744	0,553	0,545	5,838

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Tabel 15
Anova Regresi Sederhana Tata Ruang Kantor (X) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Model	Df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1	2411,535	2411,535	70,738	1,43529E-11
Residual	58	1943,176	34,090		
Total	59	4354,711			

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Tabel 16
Coefficients Regresi Sederhana Tata Ruang Kantor (X) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
<i>Intercept</i>	7,788	3,153	2,470	0,016	1,474	14,102
TATA RUANG KANTOR (X)	0,709	0,084	8,410	1,43529E-11	0,540	0,878

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Analisis Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis regresi sederhana antara Tata Ruang Kantor (X) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

- Koefisien Korelasi : $r = 0,744$
- Koefisien Determinasi : $r^2 = 0,553$
- Persamaan Regresi : $Y = a + bX$
 $Y = 7,788 + 0,70X$
- Sig : $P = 1,43$

Nilai koefisien korelasi $r = 0,744$, menunjukkan bahwa Tata Ruang Kantor memiliki hubungan yang kuat terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,553$, menunjukkan bahwa Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado 55,3% dipengaruhi oleh Tata Ruang Kantor, sedangkan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai adalah $Y = 7,788 + 0,70X$, menunjukkan bahwa peningkatan Semangat Kerja Pegawai ditentukan oleh Tata Ruang Kantor PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Koefisien regresi variabel X sebesar $0,70X$ signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang cukup besar, *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 7,784 berarti tanpa adanya variabel Tata Ruang Kantor besar skor Semangat Kerja Pegawai adalah 7,788.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Tata Ruang Kantor terhadap peningkatan Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Dengan demikian hipotesis adalah : "Terdapat Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap peningkatan Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado" dapat diterima.

4.2.7 Pengujian Hipotesis Uji t

Uji koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara individual. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan data t_{hitung} (t Stat).

1. Uji t

Tabel 17
Summary Output Coefficients
Variabel Tata Ruang Kantor (X) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
<i>Intercept</i>	7,788	3,153	2,470	0,016	1,474	14,102
TATA RUANG KANTOR (X)	0,709	0,084	8,410	1,43529E-11	0,540	0,878

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel 17 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji variabel Tata Ruang Kantor (X) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 8,410. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel di dapat angka t tabel sebesar 1.671.

Dengan untuk menentukan hipotesis uji t adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 < 0$ (Tata Ruang Kantor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado)

$H_a : \rho > 0$ (Tata Ruang Kantor berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado)

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Tata Ruang Kantor dengan t_{hitung} 8,410 lebih besar dari t_{tabel} 1,671 yang berarti variabel Tata Ruang Kantor berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado.

4.3 Pembahasan

Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado

Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja maka dilakukan analisis dan pembahasan secara sederhana. Hal ini berarti jika tata ruang kantor semakin bagus maka semangat kerja pegawai juga semakin tinggi. Sebaliknya jika tata ruang kantor tidak baik maka semangat kerja pegawai akan menurun. Temuan ini sesuai dengan pendapat Saksono (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. Tata ruang kantor yang baik akan memberikan banyak manfaat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Gie (2000:188), bahwa ada beberapa manfaat dalam pengaturan tata ruang kantor

yang baik adalah sebagai berikut : a) mencegah penghamburan tenaga dan waktu para pegawai karena harus berjalan mondar-mandir yang sebetulnya tidak perlu; b) menjamin kelancaran proses pekerjaan yang bersangkutan; c) memungkinkan pemakaian ruang kerja secara efisien yaitu suatu luas lantai yang tertentu dapat dipergunakan untuk keperluan yang sebanyak-banyaknya; d) mencegah para pegawai di bagian lain terganggu oleh publik yang akan menemui suatu bagian tertentu. Hasil analisis regresi korelasi sederhana, variabel Tata Ruang Kantor terhadap variabel Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado, menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 dan koefisien determinasi sebesar 0,553 dengan persamaan regresi $Y = 7,788 + 0,70X$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel tata ruang kantor dan semangat kerja pegawai memiliki hubungan yang kuat. Selain itu, koefisien regresi sederhana variabel tata ruang kantor sebesar 0,70 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang cukup besar. Jadi, apabila tata ruang kantor PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado ditingkatkan maka akan meningkatkan sebesar 0,70 Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Sebaliknya jika Tata Ruang Kantor dikurangi maka akan menurunkan 0,70 Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 7,788 berarti tanpa adanya variabel Tata Ruang Kantor, besar skor Semangat Kerja Pegawai adalah 7,788.

Semangat Kerja Pegawai yang dilakukan pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal bank. Tata Ruang Kantor sebagai salah satu faktor internal perusahaan terbukti memiliki pengaruh dalam Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Tata Ruang Kantor sesuai dengan manfaat yang didapatkan dan diperoleh dari pegawai tentunya akan menghasilkan semangat kerja pegawai sekaligus kepuasan pegawai yang lebih baik. PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan harus mengambil langkah-langkah yang baik dalam bersoalan tata ruang kantor agar semangat kerja pegawai dapat meningkatkan secara signifikan.

Oleh sebab itu, dari semua penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa semakin baik tata ruang kantor yang harus ditetapkan perusahaan maka akan semakin baik pula semangat kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan dalam bab IV, maka selanjutnya dalam bab V akan diuraikan mengenai kesimpulan hasil penelitian dan saran sebagai berikut ini :

1. Persamaan regresi antar variabel Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai adalah $Y = 7,788 + 0,70X$, menunjukkan bahwa peningkatan Semangat Kerja Pegawai ditentukan oleh Tata Ruang Kantor PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. koefisien regresi variabel X sebesar $0,70X$ signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang cukup besar, *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 7,784 berarti tanpa adanya variabel Tata Ruang Kantor besar skor Semangat Kerja Pegawai adalah 7,788. Dengan demikian Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado dapat diterima.
2. Nilai koefisien korelasi $r = 0,744$, menunjukkan bahwa Tata Ruang Kantor memiliki hubungan yang kuat terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,553$, menunjukkan bahwa Semangat Kerja Pegawai PT.

Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado 55,3% dipengaruhi oleh Tata Ruang Kantor, sedangkan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Saran

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado, maka disarankan perlu dilakukan perbaikan pada hal-hal sebagai berikut :

1. Penempatan perlengkapan kantor harus lebih memaksimalkan lagi sehingga pegawai makin lebih efektif dalam bekerja.
2. Penempatan pegawai harus lebih terjangkau sehingga jumlah para pegawai dalam ruang kantor harus sesuai dengan jenis pekerjaan dalam penempatan pegawai yang ada.
3. Lingkungan fisik harus lebih terjangkau dan lebih maksimal sehingga pegawai merasa puas, nyaman dan lebih bersemangat dalam bekerja.
4. Penggunaan ruang harus lebih bagus lagi sehingga tidak ada kekurangan tempat bagi penerimaan tamu dan juga tidak ada kekurangan tempat bagi perabot-perabot kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Data pegawai, *Bidang Administrasi SDM PT. Bank Tabungan negara(Persero) Tbk Kantor Cabang Manado*.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ishak dan Tanjung (2003), *Manajemen perkantoran-manfaat lingkungan kerja*.
- Nazir (2009), *metode penelitian.data-analisis*
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya dari Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, yang meneliti tentang “*pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan*” pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara
- Nitisemito. A 2013, *Manajemen Personalial/ Erlangga*.
- Rinarwati (2005) *meneliti pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja kantor Pt. Pln (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa Bali dan Nusa Tenggara di Semarang*.
- Sarwoto (2009:99) princessshenii.blogdetik.com/contoh-proposal-skripsi.
- Sedarmayanti 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas/Mandar Maju Bandung*.
- Siagian (1997:151)*pengertian efektivitas kerja dan indikator*
digilib.unpas.ac.id/download.php?id=845
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2007.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2010.

Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, 2012.

Sumarsono (2004:54) pengertian populasi dalam penelitian Sudiman 2009, tentang pengaruh hasil Diklat. Universitas Pendidikan Indonesia.

Supriyanto, 2009. *Penelitian Statistika dalam Prosa*. Pusat Bahasa, Jakarta.

Tangkilisan, 2002:64), *Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja*.
eprints.ung.ac.id/2012=2-87203

Wulan, (2011:21) *Lingkungan fisik dan non fisik*, Manajemen perkantoran.

adaddanuartablogspot.blogspot.com/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-parahli.html?m=1

contohakul.blogspot.com/2014/03/skripsi-manajemen-pengaruh-struktur_20.html?m=1

Perpustakaanmanajemen.blogspot.com/2015/04/Pengertian-Lingkungan-kerja-menurut.html?M=1.

www.psychologymania.com/2012/11/Pengertian-efektivitas-kerja.html?m=1