



Pengaruh Kepemimpinan, Tata Ruang Kantor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang

Aurora Febrianda

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, Indonesia, aurorafebrianda@yahoo.com

Corresponding Author: aurorafebrianda@yahoo.com

Abstract: *This study aims to determine (1) the effect of leadership on employee performance at the financial and asset management service (DPKA) Padang city, (2) the influence of office layout on employee performance at the financial and asset management service (DPKA) Padang city, (3) the effect of leadership on work motivation at the financial and asset management service (DPKA) in Padang City, (4) the effect of office layout on work motivation in the Padang City Financial Asset Management Service (DPKA), (5) the effect of work motivation on performance at the financial management service and assets (DPKA) of the city of Padang. This type of research is descriptive associative. The results of the study show that (1) there is a significant influence between leadership variables on employee performance at the financial and asset management office (DPKA) in Padang City, (2) there is a significant influence between office layout variables on employee performance at the financial and asset management office (DPKA) Padang City, (3) There is a significant influence between leadership variables on work motivation in the financial and asset management service (DPKA) Padang City, (4) There is a significant influence between office layout variables on work motivation in the financial management service assets (DPKA) Padang City, (5) There is a significant influence between work motivation variables on performance in the financial and asset management service (DPKA) Padang City.*

Keyword: *Leadership, Office Layout, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pengelolaan keuangan dan aset (DPKA) kota padang, (2) pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai pada dinas pengelolaan keuangan dan aset (DPKA) kota padang, (3) pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada dinas pengelolaan keuangan dan aset (DPKA) kota padang, (4) pengaruh tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pada dinas pengelolaan keuangan aset (DPKA) kota padang, (5) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada dinas pengelolaan keuangan dan aset (DPKA) kota padang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja

pegawai pada dinas pengelolaan keuangan dan aset (DPKA) Kota Padang,(2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai pada dinas pengelolaan keuangan dan aset (DPKA) Kota Padang,(3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada dinas pengelolaan keuangan dan aset (DPKA) Kota Padang, (4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pada dinas pengelolaan keuangan aset (DPKA) Kota Padang, (5) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pada dinas pengelolaan keuangan dan aset (DPKA) Kota Padang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Tata Ruang Kantor, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya merupakan faktor penting yang harus diarahkan dan digerakkan serta dibina agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya untuk dapat mencapai tujuan utama organisasi. Seperti diketahui bahwa didalam suatu organisasi segala macam aktivitas yang berhubungan dengan produktivitas dan hasil kerja pegawai selalu menjadi sorotan yang tidak pernah luput dari pengawasan pimpinan organisasi. Suatu tindakan pegawai akan mempengaruhi kestabilan keadaan organisasi yang akan berdampak pada produktivitas organisasi itu sendiri. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus mampu menilai dan memperhatikan kondisi dinamika organisasi serta perilaku pegawai yang dapat mengganggu produktivitas organisasi tersebut.

Disamping itu untuk menciptakan kondisi lingkungan organisasi yang optimal diperlukan penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan dengan tujuan terciptanya hasil kerja yang baik. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan bertitik tolak dari pendapat diatas dapatlah dikatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan pegawai didalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Berkenaan dengan Kinerja Pegawai tersebut, Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Kota Padang, juga tidak luput dengan permasalahan kinerja yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Berikut gambaran kinerja yang telah dicapai berdasarkan kegiatan atau Program Kerja sepanjang 3 tahun terakhir.

Tabel 1 : Laporan Realisasi pelaksanaan kegiatan pemungutan pajak Kota Padang Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang Periode 2010 - 2012

| No | Kegiatan / program | Target Realisasi | Realisasi kegiatan (%) | | |
|----|---|------------------|------------------------|--------|--------|
| | | | 2010 | 2011 | 2012 |
| 1 | Pajak daerah | 100% | 77.69% | 76.95% | 75.47% |
| 2 | Retribusi daerah | 100% | 85.19% | 81.40% | 80.05% |
| 3 | Hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan | 100% | 77.54% | 75.45% | 75.25% |

| | | | | | |
|---|---|------|--------|--------|--------|
| 4 | Lain – lain pendapatan asli daerah yang sah | 100% | 82.28% | 80.47% | 82.35% |
| | Jumlah rata – rata penyelesaian | | 80.67% | 78.56% | 78.28% |

Sumber : Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang tahun 2012

Berdasarkan data pada tabel 1 terlihat pelaksanaan kegiatan atau program-program yang ada pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) selama 3 tahun terakhir dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2012, dimana sepanjang tahun 2010 tingkat penanganan atau penyelesaian kegiatan atau program pekerjaan yang ada rata-rata sekitar 80.67%, kemudian sepanjang tahun 2011 menurun menjadi 78.56% dan pada tahun 2012 kemampuan penanganan atau penyelesaian pekerjaan menurun lagi menjadi 78.28%. Disini terlihat kalau setiap tahun target realisasi kegiatan/program selalu mengalami penurunan.

Seorang pemimpin juga tidak luput dari sorotan kenapa pada setiap tahunnya target realisasi mengalami penurunan. Menurut Mulyadi dan Rivai, (2009) dalam suatu organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pimpinan sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan.

Dan berdasarkan observasi awal yang telah penulis lakukan pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang, mengenai kepemimpinan ada terdapat beberapa masalah yaitu Pemimpin kurang peduli dengan karyawan, terlihat kurang memberikan teguran kepada karyawan kantor yang datang tidak tepat waktu dari waktu yang di tetapkan, Kurang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dan Pemimpin tidak menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.

Hal ini tentunya akan menyebabkan ketimpangan sehingga apa yang diinginkan pemimpin tidak sesuai dengan apa yang dilakukan oleh karyawannya. Hal ini dikarenakan tidak lancarnya komunikasi antara karyawan dengan pimpinan sehingga tujuan dari organisasi tersebut tidak tercapai dengan baik.

Selain melihat dari Kepemimpinan penulis juga melakukan wawancara kepada beberapa pegawai yang ada di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang. Menurut Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut bahwa penurunan pelaksanaan kegiatan kerja ini terjadi juga karna akibat bencana alam yang melanda Kota Padang pada tahun 2009. Bencana alam yang terjadi pada tahun 2009 menyebabkan sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan banyak mengalami kerusakan, sehingga sampai sekarang hal inilah yang menyebabkan suasana kerja kurang kondusif.

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk dapat meningkatkan produktifitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun psikologis. Kondisi fisik berupa pemanfaatan dan penataan ruangan kantor secara langsung dan nyata berkaitan erat dengan peningkatan kinerja serta memberikan kontribusi untuk prestasi kerja yang efektif dan efisien. Penataan ruangan kantor juga menjadi hal yang penting karena menyangkut kenyamanan individu dan kelompok dalam bekerja. Agar arus kerja dari pegawai dapat berjalan dengan lancar dan baik maka diperlukanlah penataan ruangan kantor yang baik pula. Tata ruang kantor merupakan penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaannya secara terinci dari ruangan tersebut untuk menyiapkan suatu susunan praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.

Berdasarkan observasi peneliti bahwa tata ruang kantor dan kenyamanan dalam bekerja di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang belum memiliki susunan yang baik. Seperti yang terlihat pada lampiran 8 pada gambar 1 terlihat File-file atau dokumen

Tidak diletakan dimana mestinya,dokumen banyak yang menumpuk di meja. di bawah meja dan tidak tersusun dengan rapi. Gambar 2 terlihat juga banyak kertas-kertas diletakan di dalam karung dan beberapa galon yang di letakan di tepi jalan dan dibagian pojok kanan ruangan yang bersebelahan di file kabinet. Dan penyusunan file kabinetnya juga tidak teratur. gambar 3 terlihat kursi tamu kepala seksi pengawasan terletak di tengah-tengah pintu masuk Kepala bidang Pengendalian. Pada gambar 4 terlihat letak file yang jauh menyebabkan pegawai berjalan mondar-mandir,sehingga mengganggu pegawai lainnya,dan file file banyak menumpuk di atas lemari dan di bawah lemari. Pada gambar 5 terlihat bukan hanya meja yang berantakan, tapi juga adanya dapur kecil di pojokan belakang yang sangat mengganggu pemandangan orang yang akan masuk kedalam ruangan tersebut. Pada gambar 6 terlihat Letak lemari dan file-file berserakan sehingga memperlambat pegawai untuk menemukan lagi file yang di perlukan dan kecepatan pegawai dalam bekerja sangat lambat. Setelah peneliti melakukan pengamatan pada tiap-tiap bagian di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang. disini terlihat pada masing-masing bagian hampir terdapat masalah yang sama pada penataan ruangan kantor, dan tidak dapat dipungkiri lagi bahwa penataan ruangan kantor menjadi begitu penting dalam meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai prestasi organisasi dan meningkatkan hasil kerja.

Adapun sikap dan perilaku pegawai yang juga menunjukkan mengapa target realisasi pelaksanaan kegiatan selalu tidak sesuai dengan realisasi kegiatan yang dilaksanakan setiap tahunnya,yaitu adanya pegawai yang sering tidak masuk kerja. Hal ini dapat dilihat dari angka kemangkiran pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang yang dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2 : Absensi pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang

| Bulan | Jumlah Pegawai | Hari kerja | Jumlah absen |
|--------------|-----------------------|-------------------|---------------------|
| Januari | 149 | 21 | 14 |
| Februari | 149 | 20 | 13 |
| Maret | 149 | 19 | 4 |
| April | 149 | 22 | 10 |
| Mei | 149 | 22 | 10 |
| Juni | 149 | 19 | 8 |

Sumber : Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat kita lihat bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang masih rendah. Disini terlihat masih banyak pegawai yang tidak hadir pada hari kerja. Oleh karena itu Pimpinan harus bisa berusaha meningkatkan Motivasi kerja pegawai hingga dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan target realisasi.

Menurut Hasibuan (2006:141) salah satu faktor penting dalam kinerja itu adalah Motivasi,karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu seorang pemimpin seharusnya mampu memberikan motivasi kepada karyawannya. untuk kemajuan organisasi, agar organisasi yang dijalankan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn dalam Rivai (2005:15), kinerja merupakan kualitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun

perusahaan. Menurut Stolvitch and Keeps dalam Rivai (2005:14), kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai untuk menuju pada tingkatan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminati.

Berdasarkan pengertian diatas,maka penulis mendefinisikan kinerja pegawai sebagai sebagai suatu hasil dari apa yang telah dicapai dalam setiap pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan oleh pegawai selama periode waktu tertentu untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan oleh organisasi. Setelah seseorang diterima,ditempatkan pada suatu organisasi atau unit kerja tertentu, mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Setiap pemimpin pada semua tingkat, bertanggung jawab terhadap kinerja bawahannya dan organisasi atau unit kerja yang dipimpinya. Sejak seseorang terpilih atau diangkat memimpin suatu organisasi kerja, tugasnya yang pertama dan utama adalah merencanakan kinerja karyawan dan organisasi yang dipimpinya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat erat berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang yang menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasinya. Beberapa pengertian yang dikemukakan para ahli tentang gaya kepemimpinan diantaranya.

Menurut Terry dalam Thoha (2003:5) merumuskan kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan menurut Hasibuan (2006:169) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tata Ruang Kantor

Menurut Gie,T.Liang (2000:186) mengemukakan bahwa tata ruang kantor adalah :“Tata ruang kantor dapat dirumuskan sebagai penyusunan perabot dan alat-alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia. Tata ruang kantor merupakan penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja dan faktor yang menimbulkan kepuasan dalam bekerja, arus pekerjaan menjadi lancar, serta keteraturan yang ada disekitar pegawai. Tata ruang kantor dapat juga sebagai pengaturan penggunaan ruangan untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja kantor dengan biaya yang layak”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Nitisemito (1982:183) bahwa tata ruang kantor merupakan suatu kegiatan yang mengatur segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Dengan kata lain, arti tata ruang kantor dapat pula diutarakan sebagai pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak sehingga tercapai efisiensi kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor psikis (jiwa) yang bersifat non-intelektual. Motivasi kerja mempunyai peran dalam menumbuhkan gairah kerja. Dengan adanya motivasi maka seseorang akan merasa senang dan bersemangat untuk bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi kuat, akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan kerjanya.

Menurut Keller (dalam Indriani 2005:14), ada 4 kategori yang bermuatan motivasi yaitu; minat, relevansi, harapan dan kepuasan. Minat yaitu berkenaan dengan apakah keingintahuan seseorang terbangun atau tidak dan apakah semangat kerja seseorang dapat bertahan untuk jangka waktu yang diperlukan atau tidak. Kemudian, Relevansi yaitu

berkenaan dengan persepsi seseorang (Pegawai) mengenai seberapa jauh kebutuhannya terpenuhi oleh aktivitas kerjanya. Harapan yaitu mengacu pada persepsinya mengenai kemungkinan untuk berhasil dan seberapa jauh hasil tersebut dapat dikontrol seseorang. Sedangkan kepuasan mengacu pada kombinasi ganjaran eksternal dan motivasi internal serta apakah semua itu sesuai dengan antisipasi yang dilakukan seseorang.

Sedangkan menurut Blote (dalam Fauzan 2002:56) ada tiga aspek motivasi yaitu: *affect* (sikap), *self concept* (konsep diri) dan *effort* (usaha). Sikap merupakan kecenderungan seseorang untuk bertindak laku dalam melakukan aktivitas kerja. Misalnya, kegiatan dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Konsep diri merupakan kemampuan Pegawai (seseorang) dalam mengetahui kemampuannya. Konsep diri yang positif dapat terlihat misalnya jika seseorang mendapat kesulitan memecahkan suatu permasalahan maka dia tidak mau menyerah begitu saja karena dia merasa mampu untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Usaha, maksudnya seberapa besar upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan dalam bekerja.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memegang peranan penting dalam memberikan semangat, gairah dan rasa senang dalam bekerja sehingga Pegawai mempunyai kemampuan untuk mengikuti dan melaksanakan fungsinya sebagai bawahan pada organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentu akan mampu menjalankan perannya dengan baik sehingga ia mampu mencapai tujuan visi dan misi alam organisasinya.

METODE

Jenis Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh kepemimpinan, tata ruang kantor dan motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian ini tergolong pada jenis penelitian deskriptif asosiatif. Tempat penelitian dilakukan pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang, Sedangkan untuk waktu penelitian dimulai bulan Maret selama 1 bulan 2014. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di DPKA sebanyak 149 orang. Penelitian kali ini menggunakan metode propotional random sampling, yang mengambil populasi untuk menjadi responden sebanyak 60. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data primer Data Sekunder. Teknik Pengumpulan data studi dokumentasi dan kuesioner.

Instrumen Penelitian merupakan suatu alat pengumpulan data, adapun bentuk instrumen pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner/angket. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disusun dengan berpatokan dari variabel yang ada, kemudian temukan indikator lalu terakhir dikembangkan menjadi item-item pernyataan, dengan menggunakan skala likert. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba angket penelitian, yang dimaksudkan untuk menguji kesahihan (validitas) dan keterandalan (reliabilitas) instrument sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data pada responden yang sebenarnya, dengan hasil sebagaimana berikut : Uji Validitas, setelah melakukan uji coba terhadap 30 responden maka terdapat 7 item pernyataan yang tidak valid yaitu 2 item pernyataan dari variabel X_1 , 2 item pernyataan dari variabel X_2 , 1 item pernyataan dari variabel X_3 dan 2 item pernyataan dari variabel Y. Uji Reliabilitas dari hasil uji coba, seluruh variabel dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach alpha* pada variabel X_1 0,858, X_2 0,890, X_3 0,872 dan Y 0,876.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian dilakukan berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis jalur yang telah diuraikan dalam bentuk deskripsi variabel penelitian serta analisis hasil penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan (X_1), Tata ruang kantor (X_2) dan Motivasi

kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai begitu pula sebaliknya.

Kepemimpinan yang baik seperti memberi teguran kepada karyawan apabila terlambat, memberi kesempatan kepada karyawan mengeluarkan pendapat, dan memotivasi karyawan dalam bekerja. Akan membantu pegawai untuk lebih fokus dalam menjalankan tanggung jawab yang di bebaskan Pemimpin kepadanya.

Hasil deskriptif penelitian memperlihatkan rata-rata skor Kepemimpinan kerja di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang diperoleh hasil sebesar 2,24 dengan persentase tingkat capaian responden (TCR) adalah sebesar 44,9%, angka ini berada pada kriteria kurang baik. Sementara itu rata-rata skor Kinerja diperoleh hasil sebesar 2,27 dengan tingkat capaian responden (TCR) adalah sebesar 45,40%, angka ini berada pada kurang baik.

Berdasarkan penelitian diatas kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan dalam suatu perusahaan agar sesuai dengan waktu yang di tetapkan. Sesuai dengan pendapat terry dalam thoha (2003:5) yang merumuskan kepemimpinan itu adalah aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Dan juga sesuai dengan pendapat hasibuan (2006:169) yang mengatakan seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang di harapkan oleh organisasi tersebut. hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Harkemela renat (2007) tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perhubungan komunikasi dan informatika provinsi Sumatra barat. Dimana pengaruh kepemimpinan di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan maka kinerja juga akan semakin baik.

Dari penelitian di atas berarti kepemimpinan dan kinerja saling berpengaruh. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik untuk organisasinya. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Pengaruh Tata ruang kantor (X2) terhadap Kinerja (Y) di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai. Dengan tata ruang kantor yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya.

Fasilitas yang tersedia seperti perabot-perabot kantor disusun atau ditata sesuai dengan yang dibutuhkan sehingga tidak mengganggu kelancaran pekerjaan pegawai,pencahayaan atau penerangan yang cukup dalam jumlah dan mutu yang tepat dan dalam tempat yang tepat pula, peredaran udara yang cukup dan bersih dalam ruangan kerja, alat-alat kantor yang tersusun dengan rapi ,menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi pegawai,sehingga kinerja pegawaipun dapat ditingkatkan.

Hasil deskriptif penelitian memperlihatkan rata-rata skor Tata ruang kantor di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang diperoleh hasil sebesar 2,386 dengan persentase tingkat capaian responden (TCR) adalah sebesar 47,738%, angka ini berada pada

kriteria kurang baik. Sementara itu rata-rata skor Kinerja diperoleh hasil sebesar 2,27 dengan tingkat capaian responden (TCR) adalah sebesar 45,40%, angka ini berada pada kurang baik.

Tata ruang kantor sangat berpengaruh terhadap kelancaran aktifitas suatu pekerjaan, membuat pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan nyaman dalam setiap tanggung jawab yang di berikan kepadanya, dengan penataan tata ruang kantor yang baik, pegawai akan menyelesaikan kerjanya sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan seperti yang dikatakan Nitisemito (1982:183) tentang “tata ruang kantor merupakan suatu kegiatan yang mengatur segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh sebab itu tata ruang kantor merupakan salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena pegawai senang bekerja pada ruang yang ditata dengan baik

Penataan ruangan yang membuat pegawai nyaman seperti jarak meja masing-masing karyawan, sirkulasi udara di ruangan, warna ruangan dan pengedapan suara pada ruangan tersebut, yang membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti yang di jelaskan Gie, T. Liang (2000) yang mengatakan ada beberapa azas dalam tata ruang kantor, diantaranya : 1). Azas jarak terpendek 2). Azas rangkaian kerja 3). Azas segenap penggunaan segenap ruangan dan 4). Azas perubahan susunan tempat kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tata ruang kantor dalam Gie, T. Liang (2000) diantaranya : 1). Warna 2). Tata cahaya 3). Pengaturan udara dan 4). Suara.

Penataan ruang kantor yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula pada perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rilmawati Eka (2011) tentang pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai pada lembaga permasyarakatan terbuka pasaman. Yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di lembaga permasyarakatan terbuka pasaman.

Dari pendapat diatas terlihat pentingnya tata ruang yang baik pada suatu kantor. Kurang baiknya tata ruang kantor juga akan berakibat pada rendahnya kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja pegawai. Dengan Memberikan motivasi kepada karyawan suatu perusahaan atau organisasi akan mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dan begitu pula sebaliknya, apabila karyawan atau pegawai tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya maka suatu perusahaan atau organisasi itu tidak akan mencapai tujuan yang telah di tetapkan tadi.

Seperti yang kita ketahui Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Hasil deskriptif penelitian memperlihatkan rata-rata skor Motivasi di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang diperoleh hasil sebesar 2,585 dengan persentase tingkat capaian responden (TCR) adalah sebesar 51,85%, angka ini berada pada

kriteria kurang baik. Sementara itu rata-rata skor Kinerja diperoleh hasil sebesar 2,27 dengan tingkat capaian responden (TCR) adalah sebesar 45,40%, angka ini berada pada kurang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kinerja suatu organisasi itu adalah faktor motivasi, motivasi berfungsi sebagai memberikan dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. dan Rivai (2004) juga menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, hubungan antara motivasi dengan kinerja adalah Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil kinerja pegawai tidak lepas dari motivasi pegawai itu sendiri. Termotivasinya pegawai dalam melakukan pekerjaannya akan memberikan hasil kinerja yang diinginkan dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Septia Reni (2007) tentang pengaruh tata ruang kantor dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perhubungan komunikasi dan informatika provinsi sumatra barat. Yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas perhubungan komunikasi dan informatika provinsi Sumatra barat.

Dari hasil penelitian diatas berarti Motivasi terhadap Kinerja dapat meningkatkan hasil yang telah ditetapkan pada perusahaan atau organisasi tersebut. Semakin baik motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut untuk perusahaan itu sendiri.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (X3) di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. Dengan Kepemimpinan yang baik karyawan akan termotivasi untuk melakukan tugasnya dengan baik dalam suatu perusahaan dan akan meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri.

Hasil deskriptif penelitian memperlihatkan rata-rata skor motivasi kerja di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang diperoleh hasil sebesar 2,585 dengan persentase tingkat capaian responden (TCR) adalah sebesar 51,85%, angka ini berada pada kriteria kurang baik. Sementara itu rata-rata skor kepemimpinan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang diperoleh hasil sebesar 2,24 dengan tingkat capaian responden (TCR) adalah sebesar 44,9%, angka ini berada pada kriteria kurang baik.

Seorang pemimpin harus mampu memotivasi pegawainya untuk mencapai tujuan yang diharapkan pada suatu organisasi tersebut. Dan suatu organisasi tanpa pemimpin pasti mengalami kekacauan, ketidak teraturan dan tidak mempunyai tujuan untuk membuat organisasi itu maju dan berkembang seperti yang di jelas Danim (2004:14) mengemukakan banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang diantaranya iklim kerja, kepemimpinan, insentif dan persaingan positif. Sedangkan Keith Davis dalam Danim (2004:18) mengatakan bahwa tanpa kepemimpinan, organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak teratur, dan tidak akan dapat melahirkan perilaku tujuan.

Dari hasil diatas bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah positif. Ini dapat diartikan jika terjadi kenaikan koefisien skor kepemimpinan akan mengakibatkan motivasi kerja. Sebaliknya, jika terjadi penurunan skor kepemimpinan juga akan membawa penurunan motivasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Kotler dalam Tika (2006:89) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi yang

kompleks melaksanakan fungsi konstruktif atau perubahan adaptif melalui tiga subproses. Kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Demikian sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif akan mengakibatkan berkurangnya motivasi kerja pegawai dalam bekerja.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, apa bila seorang pemimpin mampu memberikan motivasi kepada pegawai dengan baik, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan setiap tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan benar. Dan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Harkemela renat (2007) tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perhubungan komunikasi dan informatika provinsi Sumatra barat. Dimana pengaruh kepemimpinan di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin baik.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Semakin baik kepemimpinan maka motivasi kerja juga akan semakin baik.

Pengaruh Tata ruang kantor (X2) terhadap Motivasi Kerja (X3) di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Tata Ruang Kantor terhadap Motivasi Kerja. Dengan penataan Tata Ruang Kantor yang baik akan meningkatkan Motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan begitu pula sebaliknya, Apabila penataan Tata 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 Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang diperoleh hasil sebesar 2,585 dengan persentase tingkat capaian responden (TCR) adalah sebesar 51,85%, angka ini berada pada kriteria kurang baik. Sementara itu rata-rata skor Tata ruang kantor diperoleh hasil sebesar 2,386 dengan tingkat capaian responden (TCR) adalah sebesar 47,738%, angka ini berada pada kurang baik.

Penataan ruang kantor yang baik akan menghasilkan motivasi kerja yang baik untuk pegawainya, dengan mendapatkan kenyamanan bekerja apapun yang dikerjakan akan terasa ringan. seperti yang dikemukakan Hasibuan (2003:163) menyatakan seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana lingkungan tempat ia bekerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan sosial atau non fisik. Dimana lingkungan kerja yang baik akan membangun motivasi pegawai dan dengan adanya motivasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan terlaksana dengan baik. Dan pendapat Herrera dalam Djumadi (2006) bahwa lingkungan tempat kerja dan budaya kerja yang baik akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Berpengaruhnya tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai sangat membantu suatu organisasi dalam pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan pada organisasi tersebut. Dan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Septia Reni (2007) tentang pengaruh tata ruang kantor dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perhubungan komunikasi dan informatika provinsi sumatra barat. Yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh tata ruang kantor terhadap motivasi pegawai di dinas perhubungan komunikasi dan informatika provinsi Sumatra barat.

Dari hasil penelitian diatas berarti Tata Ruang Kantor dan Motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik Tata Ruang ruang kantor pada suatu perusahaan atau organisasi, akan memberikan kenyamanan kepada pegawai itu sendiri untuk bekerja. Dengan penataan Tata Ruang Kantor yang baik juga akan meningkatkan motivasi

pegawainya untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Karna segala sesuatu yang membuat seorang termotivasi itu salah satunya kenyamanan dalam lingkungan kerja itu sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian dan Pembahasan maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang. Semakin baik kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang.
2. Tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang. Semakin baik penataan ruangan Kantor maka akan semakin meningkat kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang. Semakin baik kepemimpinan maka akan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.
4. Tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang. Semakin baik penataan ruangan Kantor maka akan semakin meningkat Motivasi pegawai bekerja lebih baik lagi karna sudah mendapatkan kenyamanan pada saat bekerja.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang. Semakin baik Motivasi yang diberikan kepada pegawai, akan meningkatkan Kinerja Pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

REFERENSI

- Akirmen. 2008. Statistik 1. Padang: Universitas Negeri Padang
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektifitas kelompok*. Jakarta: PT. Rineke Cipta.
- Djumadi. 2010. *Pengaruh Kondisi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal*.
- Fanti, Nike Yuri. 2005. *Dasar – Dasar Manajemen*. Bandung: Rosda Karya.
- Fauzan, Ahmad (2002). *Pengaruh Motivasi Terhadap Hasil Belajar Geografi Di SMP N 3 Padang*. Padang: FIS Padang.
- Griffin, Ricky W. & Ebert, Ronald. J. 2002. *Bisnis*. Jakarta : Prenhallindo.
- Hasibuan, Melayu. 2006. *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. CV.Haji masingging
- . 2007. *Manajemen personalia dan Sumber daya manusia*. CV. Haji masingging.
- Idris. 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Padang FE UNP.
- Indriani (2005). *Hubungan Motivasi dengan Hasil Belajar Bahasa Indonesia SMP N 4 Batipuh Kabupaten Tanah Datar*. Padang: FBSS Padang
- Mangkunegara, Prabu Azwar, AA. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moekijat. 2002. *Administrasi Kantor*. Bandung: Alumi
- Nitisemito, Alex,S. 1982. *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Rini Triranti. 2008. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Padang. Skripsi. Padang: FE UNP.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen SDM untuk perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. raja Grafindo Persada
- Rivai, veithzal. 2005. *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta : Erlangga.
- Sadirman (2004). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : CV.Mandar Maju
- Siagian, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solikhin (2006). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tegal*. Tegal: Kantor BKD. <http://elibrary.mb.ipb.ac.id/gdl.php> 3 September 2013
- Suharto dan Cahyo. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretarian DPRD Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal 13-30.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- The liang gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Super Sukses.
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Timpe, A Dale. 2000. *Kinerja*. Jakarta: Gramedia
- Umar, Husen.2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Purwanto, Ngalm (2004). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya
- Wahjosumidjo. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Sinar Harapan.
- . 1994. *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Jakarta: Graha Indonesia.
- Winardi. 2001. *Memotivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.