

**PENGARUH *LAYOUT* PERKANTORAN TERHADAP KINERJA PEKAWAI  
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUSAN FARMASI IKASARI PEKANBARU**

**Nadya Erdiana<sup>1</sup>, Irawati<sup>2</sup>, Hasgimianti<sup>3</sup>, Rini Setyaningsih<sup>4</sup>**

<sup>1234</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

email: *irawati@uin-suska.ac.id*

**ABSTRACT**

Office layout is a condition where the employees used it in an organization, if the layout is arranged well, it will influence their performance at the school. This research is to know the influence of office layout toward employee performance and to see factors influencing both variables. It was a quantitative research using simple linear regression technique to study about office layout (X) and employee performance (Y) at Pharmacy Vocational High School of Ikasari Pekanbaru. This research aimed at knowing whether there was a significant influence of office layout toward employee performance at Pharmacy Vocational High School of Ikasari Pekanbaru. The subjects of this research were 31 employees using total sampling and the data analysis was helped with SPSS 20.00. The research findings showed that (1) employee performance level score was 84.87% and it was on very good category, (2) office layout score was 84.96% and it was on very good category, (3) there was a significant influence of office layout toward employee performance at Pharmacy Vocational High School of Ikasari Pekanbaru with 5% significant level 0.550 ( $0.826 > 0.3550$ ). The calculation result of determination coefficient (R Square) was 0.672. It showed that the influence of office layout toward employee performance was 67.2%, and the rest 32.8% ( $100\% - 67.2\%$ ) was influenced by other variables that were not mentioned in this research. The school was expected to upgrade the office layout in order that employee performance could be better.

**Keywords:** *office layout, performance.*

**ABSTRAK**

*Layout* Perkantoran merupakan suatu keadaan dimana para pegawai menggunakannya di dalam suatu organisasi yang apabila *layout* tersebut ditata dengan baik, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai di sekolah tersebut. Penelitian ini dapat mengetahui seberapa besar pengaruh *layout* perkantoran terhadap kinerja pegawai dan juga melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedua variabel tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik penelitian regresi linier sederhana yang mengkaji tentang pengaruh *layout* perkantoran (X) dengan kinerja pegawai (Y) di Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Ikasari Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara *layout* perkantoran terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Ikasari Pekanbaru. Subjek pada penelitian ini berjumlah 31 orang pegawai menggunakan *total sampling* dengan menggunakan analisis data dibantu dengan SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tingkat kinerja pegawai berada pada skor 84,87% dengan kategori sangat baik, (2) *Layout* perkantoran berada pada skor 84,96% dengan kategori sangat baik, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara *layout* perkantoran terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Ikasari Pekanbaru dengan taraf signifikan 5% yaitu 0,3550 ( $0,826 > 0,3550$ ). Hasil perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *layout* perkantoran terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 67,2%. Sedangkan sisanya 32,8% ( $100\% - 67,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sekolah diharapkan untuk dapat meningkatkan *layout* perkantoran agar kinerja pegawai lebih baik.

**Kata Kunci:** *layout perkantoran, kinerja.*

## **PENDAHULUAN**

Kantor merupakan sebuah ruangan untuk ditempati oleh karyawan atau pegawai yang ada disuatu lembaga yang telah didirikan. Sebuah ruangan kantor, tentu diperlukan karena setiap karyawan atau pegawai tentu akan mengerjakan tugasnya masing-masing diruangannya atau ditempatnya, dengan perasaan yang nyaman pula seseorang dapat menjalankan aktivitasnya. Setiap ruangan kantor tentu ada sumber daya manusia yang biasa kita sebut pegawai. Pegawai tersebut tentu mempunyai kompetensi masing-masing dan menghasilkan kinerja yang baik karena setiap pegawai punya tingkat kinerjanya. Dalam sebuah organisasi yang telah didirikan, tentu memperhatikan kapasitas ruangan yang dibuat untuk menampung pegawainya, baik jumlah pegawai yang sedikit maupun banyak sesuai pembagiannya.

Kata *performance* merupakan keluaran dari kata *kinetika* energi kerja. Kinerja secara tidak langsung merupakan unjuk kerja seseorang selama ia mengerjakan tugasnya. Dalam suatu periode tertentu hasil kerja seseorang dapat dibedakan dengan beberapa peluang, misalnya standar target kerja, sasaran kerja, atau kriteria yang telah ditentukan merupakan pengertian dari kinerja (R. Supardi, 2013: 46-47). Kinerja dalam diri seseorang tersebut yang berarti hasil kerja seseorang, kemampuan, prestasi atau dorongan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pegawai pada suatu sekolah merupakan seluruh yang bergabung untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan pendidikan pada suatu sekolah (H.M. Daryanto, 2006: 30). Pada suatu sekolah terdapat Manajemen tenaga kependidikan/pegawai untuk mendayagunakan tenaga-tenaga kependidikan untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan (Sri Minarti, 2012: 123).

Kinerja pegawai merujuk kepada faktor situasional karena *layout* merupakan bentuk situasi yang di dalamnya membahas lingkungan kerja fisik, karena lingkungan kerja fisik ini berkaitan dengan penataan ruang yang ada di dalam organisasi. Dalam sebuah sekolah tentu pegawai baik itu pegawai, guru atau pun yang lainnya tentu memiliki tingkat kinerjanya masing-masing. *Layout* perkantoran yang ada di dalam perkantoran tersebut merupakan salah satu penunjang sistem pekerjaan di sebuah sekolah yang harus diperhatikan . Dalam *layout* tersebut pun banyak hal yang harus diperhatikan, seperti kenyamanan ruangan, letak meja kursi dan yang lainnya, karena kondisi yang ada di dalam ruangan tersebut bisa berpengaruh pada hasil dari pekerjaan pegawai yang ada di dalam kantor. Di Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Ikasari pun apabila pegawai merasa tidak nyaman dengan kondisi tempat ia bekerja maka hasil yang di peroleh juga tidak maksimal dan pegawai tersebut cepat merasa bosan, maka perlu adanya penataan

seperti memajemen sebuah ruang kantor. Di Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Ikasari juga memiliki banyak pegawai sehingga jumlah pegawai dengan kapasitas ruangan pun harus disesuaikan sehingga tidak terlihat sempit dan kecil. Murid dengan jumlah banyak dan suara-suara yang terdengar hingga kedalam ruangan sering terjadi di Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Ikasari juga sering terjadi.

Adanya perencanaan, pengorganisasian, pengendalian suatu pekerjaan di dalam perkantoran dan menggerakkan sumber daya manusia untuk melaksanakannya sehingga apa yang sudah direncanakan mampu mencapai tujuan merupakan pengertian dari manajemen perkantoran (Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, 2013: 9). *Office layout* atau sering disebut juga *layout* merupakan istilah dari tata ruang yang berdasarkan dari bahasa Inggris. Tata ruang kantor merupakan pengaturan perabotan yang ada di dalam ruangan. Berikutnya, Gie menyatakan dalam jurnal Armiami, tata ruang kantor merupakan pengaturan tentang kebutuhan ruangan dan penggunaannya secara terperinci dari suatu ruang untuk menyusun secara praktis bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang sesuai (Armiami). *Layout* perkantoran yang kita tahu yaitu sebagai manajemen yang sangat penting, karena menata ruangan untuk keberlangsungan pegawai selama bekerja di organisasi tersebut. Agar lebih memberikan manfaat yang baik, penataan ruang atau *layout* perkantoran tersebut dibuat dengan fleksibel, karena apabila ada penambahan jumlah pegawai atau perabot maka ruangan tidak perlu memikirkan karena ruangan sudah bersifat fleksibel.

France Chandra dalam buku Barnawi, lingkungan kerja fisik merupakan segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja, misalnya lingkungan bersih, pencahayaan, dan lainnya. Secara langsung ataupun tidak langsung lingkungan kerja merupakan faktor situasional yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 54). Lingkungan tersebut harus dibentuk secara kondusif untuk pegawai yang melaksanakan kegiatan agar pegawai merasa nyaman. *Layout* terbagi dari berbagai macam bentuk, ada terbuka, bersekat, tertutup dan panorama. Bentuk *layout* yang diciptakan, akan mempengaruhi hasil yang akan diciptakan.

Adanya ketidakstabilan dari hasil capaian kerja pegawai dapat disebabkan oleh berbagai faktor baik internal ataupun eksternal. Faktor situasional termasuk dalam eksternal yang dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai merupakan faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan sosial. Faktor lingkungan fisik dan sosial sangat mempengaruhi pegawai seperti kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan fisik sangat

memiliki pengaruh penting bagi sebuah organisasi. Ahyari mengemukakan dalam jurnal Widi Anggraeni yaitu lingkungan kerja dapat memotivasi pegawai disuatu instansi akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan di instansi akan mendorong karyawannya dalam bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam instansi tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula (Widi Anggraeni dan Tjutju Yuniarsih, 2017: 1-8).

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Pengertian Kinerja**

Kata *performance* memiliki arti dari bahasa Inggris yaitu kinerja yang memiliki makna sebagai prestasi, pelaksanaan, pencapaian, atau penampilan dalam pekerjaan. Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang yang memiliki hasil seperti prestasi dari yang sudah dicapainya. Kinerja berarti memiliki makna unjuk kerja dari seseorang. Beberapa pendapat para ahli mengemukakan di dalam buku Barnawi, yaitu:

- a. Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Tjutju dan Suwatno, kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.
- c. Sulistyorini mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Ilyas mengemukakan kinerja dalam penampilan hasil karya personel, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 11-12).

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu unjuk kerja dari seseorang yang dilaksanakan dengan tanggung jawab yang sudah di tetapkan untuk hasil di dalam organisasi tersebut.

Standar kinerja merupakan patokan yang harus di pertanggungjawabkan dari segala hal yang dikerjakan. Patokan tersebut dijelaskan Ivancevich didalam buku Barnawi:

- a. Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi
- b. Efisien, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi
- c. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya

- d. Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 13).

Beberapa faktor lain dapat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain yaitu:

- a. Faktor kemampuan, bahwa kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi, dan kemampuan *reality* (pengetahuan dan kemampuan). Artinya, jika pegawai memiliki potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang telah di tempuh untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka akan mudah mencapai kinerja.
- b. Faktor motivasi, gambaran dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang secara teratur untuk mencapai tujuannya. Sedangkan sikap merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (Poppy Ruliana, 2014: 145).
- c. Faktor eksternal, merupakan faktor dari luar seperti lingkungan kerja, gaji pegawai, kepemimpinan, dan sarana prasarannya. Faktor eksternal juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena ini sebagai penunjang dalam pekerjaan.

Faktor motivasi bisa berkaitan dengan salah satu yang dapat dilihat melalui lingkungan kerja, karena lingkungan tempat kita bekerja itu tidak bisa membuat kita nyaman, bagaimana akan timbul motivasi untuk dirinya. Motivasi juga datang dari lingkungan kerja fisik dan sosialnya. Antara motivasi, kemampuan dan faktor eksternal lainnya bisa berkaitan. Seperti seseorang mempunyai kemampuan, dan terjadi rasa bosan yang melandanya sehingga tidak mendapat motivasi dari diri sendiri juga sekelilingnya, dan dari diri sendiri bisa berbentuk penataan meja kerja masing-masing pekerja, sarana prasarana juga. Motivasi dapat diartikan sebagai sikap mental manusia yang memberikan kekuatan, mendorong kegiatan, dan menyalurkan perilaku ke arah pencapaian kebutuhan yang memberi kepuasan (Siswanto, 2005: 119).

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai ialah hasil pencapaian tugas-tugas karyawan yang telah ditugaskan oleh kantor atau organisasi. Terdapat berbagai hal untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain adalah tata ruang kantor. Tata ruang kantor atau biasa disebut juga *Layout* merupakan salah satu penunjang sistem kerja yang harus diperhatikan dalam perkantoran (Intan Mustikaningtyas, *dkk.*, 2017).

Manajemen tenaga kependidikan/pegawai merupakan pengorganisasian manusia yang

bekerja di suatu lembaga secara efektif untuk menghasilkan sistem pendidikan. Manajemen tenaga kependidikan/pegawai yang ada di sekolah bertujuan untuk mengelola tenaga kependidikan untuk mencapai hasil yang optimal. Kepegawaian biasa disebut dengan personalia atau personil. Personal yang dimaksud adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sri Minarti, 2012: 124). Daryanto mengatakan bahwa, pegawai pada suatu sekolah ialah semua sumber daya manusia yang tergabung dalam kerjasama di suatu sekolah untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab I Pasal 1 Ayat 6 menjelaskan bahwa: “Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.”

Dan pada Bab XI Pasal 39 Ayat 1 menjelaskan bahwa: “Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.” (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ).

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 35 menjelaskan bahwa: “SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah.” (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan ).

Pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah Paal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa: “Standar tenaga administrasi sekolah/madrasah mencakup kepala administrasi, pelaksana urusan, dan petugas layanan khusus sekolah/madrasah.” (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Administrasi Sekolah/Madrasah).

Kinerja pegawai tidak hanya tentang tenaga kependidikan, melainkan beberapa tenaga pendidik juga termasuk didalamnya. Guru adalah salah satu tenaga pendidik yang tidak bekerja pada bidang belajar mengajar, tetapi juga dalam segi yang lain. Sebagai bagian dari manajemen sekolah, beberapa guru yang memiliki jabatan akan terlibat dalam kegiatan manajemen tahunan sekolah, seperti kegiatan dari siklus perencanaan sekolah, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 24-25). Kinerja dapat

dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor yang datang dalam diri sendiri yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga merupakan faktor internal.

Faktor eksternalnya yaitu faktor yang datang dari luar yang dapat mempengaruhi kinerjanya berupa:

a. Gaji

Gaji merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Orang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya begitupun sebaliknya. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi dari kerjanya ((Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 44).

b. Sarana dan Prasarana

Dalam buku Barnawi menjelaskan, dalam diklat pengawas sekolah yang berjudul “Administrasi dan Pengelolaan Sekolah” tahun 2008 pada halaman 37 sampai dengan 39 menjelaskan perbedaan sarana dan prasarana dan pengklasifikasiannya. Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan. Sementara prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan. Sarana dan prasarana sangat menunjang pekerjaan, dapat dibandingkan antara pegawai yang memiliki sarana prasarana yang lengkap dan yang tidak lengkap (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 49).

c. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, misalnya kebersihan di kantor, pencahayaan, dan yang lainnya. Lingkungan kerja merupakan faktor situasional yang berpengaruh pada kinerja pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik harus di desain secara maksimal agar pekerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan merasa nyaman (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 54).

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa, pengorganisasian dan aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama antar kelompok, memperoleh dukungan dan kerja sama orang diluar organisasi (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 66-67).

Kinerja pegawai yaitu hasil dari unjuk kerja seseorang didalam sebuah organisasi yang berkualitas untuk hasil yang sudah diberi pertanggungjawaban kepada seseorang tersebut. Seorang pegawai akan merasa nyaman berada dikantor atau diruangannya apabila ruangnya memenuhi kriteria untuk ruangan bekerja.

Faktor eksternal sangat penting diperhatikan karena berpengaruh besar terutama pada lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja para pekerjanya. Setiap hari faktor eksternal akan terus mempengaruhi sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja dalam melaksanakan tugasnya (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 44). Pada pembahasan faktor ini, lebih ditekankan kepada eksternal pada bagian lingkungan kerja fisik, karena didalam lingkungan fisik termasuk kedalam situasi dimana tempat pegawai melakukan aktifitasnya dan tentu dilihat dari segi beberapa faktor yaitu ada dari pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan atau suara, dan keamanan.

Dalam pencapaian kinerja suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut dan sesuai dengan tugas pokok dan peranan fungsi pola ilmiah pokok yang dilaksanakan sesuai tingkat kemampuan khusus yang diperlukan dari pegawai. Kemampuan yang tinggi yang harus dimiliki oleh pegawai, di antaranya pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku.

Lebih lanjut keahlian terdiri dari beberapa unsur penting yaitu: keahlian teknis, keahlian konseptual, kemudian keahlian hubungan interpersonal (Nenny Angraeni, 2016).

### **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor tertentu baik itu internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja. Ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain yaitu:

- a. Faktor kemampuan, bahwa kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi, dan kemampuan reality (pengetahuan dan kemampuan). Artinya, jika pegawai memiliki potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang telah di tempuh untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka akan mudah mencapai kinerja.
- b. Faktor motivasi, gambaran dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang secara teratur untuk mencapai tujuannya. Sedangkan sikap merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (Poppy Ruliana, 2014: 145).

- c. Faktor eksternal, merupakan faktor dari luar seperti lingkungan kerja, gaji pegawai, kepemimpinan, dan sarana prasarannya. Faktor eksternal juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena ini sebagai penunjang dalam pekerjaan.

Pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik jika tempat bekerjanya terasa nyaman.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan fisik kerja yaitu:

- a. Siklus Udara

Apabila jumlah oksigen dalam udara telah bercampur dengan polusi yang berbahaya, biasanya ditandai dengan sesak nafas merupakan bentuk dari udara di sekitar ruangan dinyatakan berpolusi atau kotor.

- b. Pencahayaan

Pencahayaan sangat berpengaruh bagi manusia untuk melihat sesuatu secara jelas. Pencahayaan yang minim mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga menimbulkan kerusakan pada mata dan beresiko pekerjaan dapat menimbulkan kesalahan.

- c. Kebisingan

Kebisingan yang timbul dari bunyi-bunyi yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, dan dapat memicu kesalahan dalam berkomunikasi. Suara terdengar hingga kedalam ruangan mengakibatkan pegawai kurang berkonsentrasi.

- d. Warna

Warna berkaitan dengan pewarnaan pada tembok ruangan dan interior yang ada di sekitar tempat kerja. Karena warna sangat berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek. Dan warna juga memberikan kesan yang positif apabila pemilihan sesuai dengan kebutuhan (Donni Juni Priansa, Agus Garnida, 2013: 129-130).

Faktor internal kinerja datang dari diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, motivasi, pengalaman lapangan dan sebagainya. Faktor eksternalnya adalah faktor yang datang dari luar yang dapat memengaruhi kinerja, contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan. Ada berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Didalam lingkungan pekerjaan, ada lingkungan kerja sehat seperti *Ergonomics* atau dapat diartikan sebagai lingkungan kantor yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan pegawainya, dan juga ada *Smart Office* dan ada juga *Green Office Management*.

Lingkungan kantor dapat mempengaruhi fisik maupun psikologi pegawai ketika melakukan pekerjaan, maka sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu membuat pegawai bekerja secara efektif serta efisien. *Ergonomics* yang

didefinisikan dalam Kamus Oxford sebagai ilmu yang mempelajari efisiensi seseorang pada lingkungan kerjanya. *Ergonomics* membantu memastikan apakah tugas, peralatan, maupun lingkungan kantor dapat berguna dalam menyelesaikan tugas atau lebih tepatnya lingkungan kantor harus sesuai dengan kebutuhan pegawai. Odgers didalam buku Badri Munir Sukoco mendefinisikan *ergonomics* sebagai ilmu yang berkaitan untuk mempelajari hal apa saja yang dibutuhkan untuk meningkatkan kenyamanan tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dikantor (Badri M. Sukoco, 2007: 207).

Untuk mengukur kinerja pegawai diperlukan aspek atau indikator penilaian yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Mangkunegara dalam jurnal Lilis dkk, aspek yang menjadi standar pekerjaan terdiri dari, aspek kualitatif yaitu:

- a. Ketepatan dalam melakukan pekerjaan,
- b. Tingkat kemampuan dalam melakukan pekerjaan (kualitas),
- c. Kemampuan mengolah data, kepandaian dalam mengoperasikan peralatan, dan
- d. Kemampuan mengevaluasi.

Aspek kuantitatif mencakup:

- a. Proses dan kondisi pekerjaan,
- b. Waktu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan,
- c. Jumlah kesalahan yang dilakukan pada saat bekerja Lilis Safitri, Achmad Supriyanto, dan Sultoni Sultoni, 2018).

### **Pengertian *Layout* Perkantoran**

*Layout* yang telah diketahui memiliki arti yaitu tata letak. Tata letak yang ada di suatu ruangan yang sudah di rancang dan direncanakan sehingga menghasilkan tata letak yang sudah di diskusikan menjadi nyata. *Layout* atau lebih dikenal tata letak di sebuah kantor itu ada berbagai macam bentuk, ada *layout* terbuka, *layout* tertutup dan sebagainya.

Beberapa definisi mengenai tata letak menurut para ahli, yaitu:

- a. Sumayang, tata letak atau *layout* merupakan tatanan secara fisik dari suatu kerja beserta peralatan dan perlengkapan yang mengacu pada produksi dan merupakan pengaturan letak dari sumber yang digunakan dalam proses produksi yang akan mengatur arus material, produktifitas dan hubungan antara manusia.
- b. Heizer and Render, tata letak atau *layout* dalah merupakan salah satu keputusan yang menentukan efisiensi operasional perusahaan dalam jangka panjang (Audie Steven Kalangi, Joyce Lopian, dan Jopie Jorie Rotinsulu, 2016: 303-408).

Lingkungan yang produktif secara tidak langsung sangat mempengaruhi penataan

ruangan kantor. Penataan ruangan sangat diperlukan agar seseorang bisa bekerja secara produktif, dengan penataan ruang perkantoran yang sangat baik, maka tujuan tata ruang kantor akan dapat tercapai (Donni Juni Priansa, Agus Garnida, 2013: 117).

Untuk lebih memperjelas apa itu *layout* perkantoran, ada kutipan dari buku The Liang Gie yaitu:

- a. “*Office layout may be defined as the arrangement of furniture and equipment within available floor space*”. Tataruang perkantoran dapat dirumuskan sebagai penyusunan perabotan dan alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia.
- b. “*Office layout is the determination of the space requirements and of the detailed utilization of this space in order to provide a practical arrangement of the physical factors considered necessary for the execution of the office work within reasonable costs*”. Tataruang perkantoran adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak (The Liang Gie, 2000: 186).

Jadi, *layout* perkantoran itu seputar tentang penataan ruangan dimana tempat kita bekerja termasuk lingkungan tentang pegawai bekerja. Nyamannya sebuah ruangan tentu memberikan perasaan nyaman dan tenang sehingga tidak merasa bosan dan lelah selama bekerja, terutama yang didepan komputer tentu mata menjadi berat apabila pencocokan warna dan barang-barang disekitar tidak sesuai.

*Layout* di sebuah perkantoran tentu bisa menjadi efektif dan menambah manfaat dari *layout* tersebut dengan menggunakan ruangan secara efektif. Ruangan lebih bagus dibuat dengan fleksibel sehingga apabila pegawai atau guru merasa bosan dengan model meja yang seperti itu-itu saja maka meja bisa diubah bentuknya, dan pegawai bisa mengembangkan lingkungan bekerjanya menjadi nyaman bagi pegawai tersebut. Penataan ruangan yang fleksibel dan tepat, itu dapat menjadi kesan positif bagi pegawai yang ada di kantor dan pekerjaan menjadi terjamin sesuai arus kerja yang ada, dan dapat pula meningkatkan produktifitas kerja pegawai tersebut. Dalam membuat suatu ruangan tentu lebih di pertimbangkan kefleksibelan ruangan tersebut sehingga kedepannya apabila sekolah menjadi semakin berkembang dan memerlukan jumlah guru yang lebih dari sebelumnya maka ruangan tersebut tidak perlu diubah banyak karena sifat ruangan sebelumnya fleksibel.

### **Faktor Yang mempengaruhi *Layout* Perkantoran**

Didalam sebuah penataan ruangan tentu ada faktor pemicu dari sebuah kantor tersebut. Lingkungan kerja yang sehat adalah salah satu faktor yang dilihat dari sudut pandang eksternal. Lingkungan yang sehat tentu dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti salah pemilihan warna dan kondisi ruangan minim cahaya maka tentu tidak akan menambah atau meningkatkan kinerja pegawai, dan yang ada malah kinerja nya semakin menurun dan bermalasan. Syarat bagi kesehatan lingkungan yaitu mencakup air, udara, limbah, pencahayaan, kebisingan, ruang dan bangunan, toilet dan instalasi (KEPMENKES RI No. 1405, 2002).

Didalam buku The Liang Gie menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *layout* perkantoran, faktor penting yang mempengaruhi: cahaya, warna, udara dan suara (The Liang Gie, 2000: 212). Beberapa faktor untuk keperluan lingkungan kerja, yaitu:

a. Pencahayaan

Pencahayaan di tempat kerja akan dibutuhkan untuk proses pekerjaan sehingga pencahayaan yang baik harus diupayakan di tempat kerja. Pencahaya baik merupakan pencahayaan yang didapatkan oleh tenaga kerja untuk bisa melihat objek agar apa yang dikerjakan bisa dilihat secara jelas, cepat, dan menghindari hal-hal yang tidak diperlukan (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 55). Quible di dalam buku Badri Munir Sukoco menyatakan ada empat macam pencahayaan yang dipakai di kantor yaitu:

- 1) Cahaya alami
- 2) Cahaya Fluorescent
- 3) Cahaya Incandescent
- 4) High Intensity Discharge Lamps.

b. Pewarnaan

Lingkungan sekolah dapat diberi warna sesuai keinginan untuk memberikan efek psikologis. Selain itu, warna yang ada dapat dikombinasikan antara satu dengan yang lain sehingga menghasilkan warna baru yang dapat menghasilkan efek psikologis yang berbeda (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 57).

Dengan demikian, pemilihan warna juga harus di diskusikan dengan matang karena akan mempengaruhi psikologi dan ketenangan saat mengerjakan tugas. Dilihat apakah warna itu akan terlihat terang sesuai dengan cahaya atau malah menjadi gelap sehingga ruangan tampak menjadi sempit.

c. Udara

Kesehatan udara ruangan merupakan upaya yang dilakukan agar suhu dan kelembapan, debu, pertukaran udara, bahan pencemaran di ruang kerja memenuhi

persyaratan kesehatan (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 57). Tubuh manusia secara terus-menerus mengeluarkan panas agar dapat hidup, untuk dapat memancarkan panas perlu udara yang mempunyai suhu lebih rendah daripada suhu badan manusia (The Liang Gie, 2000: 219).

d. Kebersihan

Kebersihan sangat mempengaruhi lingkungan pekerjaan. Apabila tempat kerja terlihat kotor maka tempat kerja tidak akan nyaman. Lingkungan kerja yang harus diperhatikan kebersihannya ialah lingkungan di dalam dan di luar ruang kerja. Apabila lingkungan kerja di luar ruang kerja tidak terjaga kebersihannya, akan berdampak pada ruang kerja itu sendiri (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 61).

e. Kebisingan

Kebisingan merupakan terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu pekerjaan. Dalam perkantoran, tingkat kebisingan di ruang kerja maksimal 85 dBA yang dinyatakan didalam Kepmenkes RI No. 1405 tahun 2002, di sekolah kebisingan dapat bersumber dari kegiatan transportasi, industri, dan dari aktivitas bermain siswa (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 62).

### **Hubungan *Layout* terhadap Kinerja Pegawai**

Faktor yang mempengaruhi *layout* perkantoran terhadap kinerja pegawai dilihat dari faktor eksternal, karena di faktor tersebut ada salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja tentu perlu penataan yang sering disebut dengan *layout*.

Faktor eksternal sangat penting diperhatikan karena mempunyai pengaruh yang cukup besar. Faktor tersebut setiap hari akan mempengaruhi pegawai sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena itu akan sangat efektif (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 44). Faktor yang menyangkut tentang *layout* perkantoran yaitu lingkungan kerja fisik, karena lingkungan fisik salah satu hal yang memicu mudahnya timbul rasa bosan dan cenderung mendatangkan rasa malas untuk mengerjakan sesuatu seandainya ruangan itu tidak sesuai menurut pribadinya.

Dalam buku Barwani, hal pertama yang harus diperhatikan untuk memperbaiki kinerja pegawai ialah menjamin agar para pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan begitu dapat melaksanakan tugasnya tanpa ketegangan, atau organisasi harus

menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012: 54). Kita ingin pekerjaan kita atau kinerja kita meningkat, tentu seseorang tersebut membutuhkan motivasi dari dalam diri orang tersebut. Salah satunya dengan memperbaiki penataan ruangan karena sangat berpengaruh dengan perasaan kita. Lingkungan kerja kita sebisa mungkin kita membuat lingkungan dimana tempat kita mengerjakan tugas harus nyaman.

Rasa bosan pada umumnya menimbulkan hambatan yang sangat berpengaruh pada tingkat kinerja seseorang, maka dari itu manajemen menyadari bahwa masalah bersumber pada cara pengaturan kerja, maka manajemen menanggapi dengan berbagai cara (Siswanto, 2005: 126). Untuk meningkatkan kinerja dan terhindar dari rasa bosan tentu membutuhkan sesuatu yang bisa mengembalikan perasaan nyaman tersebut yang biasanya identik dengan sesuatu yang ada di sekitar kita seperti contohnya lingkungan kerja pegawai tersebut.

## **METODELOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini Bentuk penelitian yang digunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Penelitian metode ini sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 8). Penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai dengan Oktober 2019 dan lokasi penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Ikasari Pekanbaru. Alasan peneliti mengambil lokasi Di Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Ikasari Pekanbaru adalah sekolah ini jumlah pegawai yang dapat dikatakan memenuhi standar dalam penelitian yaitu berjumlah 31 orang pegawai.

Adapun subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Ikasari Pekanbaru. Objek penelitiannya adalah kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Ikasari Pekanbaru.

Metode dalam penelitian ini adalah metode Kuisisioner (angket) dan dokumentasi. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012: 142). Dokumentasi merupakan sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia yaitu berbentuk surat, catatan harian, foto dan yang lainnya (Juliansyah Noor, 2011: 141).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kinerja Pegawai

Kata *performance* memiliki arti dari bahasa Inggris yaitu kinerja yang memiliki makna sebagai prestasi, pelaksanaan, pencapaian, atau penampilan dalam pekerjaan. Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang yang memiliki hasil seperti prestasi dari yang sudah dicapainya. Kinerja berarti memiliki makna unjuk kerja dari seseorang.

Kinerja pegawai yaitu hasil dari unjuk kerja seseorang didalam sebuah organisasi yang berkualitas untuk hasil yang sudah diberi pertanggungjawaban kepada seseorang tersebut. Seorang pegawai akan merasa nyaman berada dikantor atau diruangannya apabila ruangannya memenuhi kriteria untuk ruangan bekerja.

### Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor tertentu baik itu internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja. Ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain yaitu:

- a. Faktor kemampuan, bahwa kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi, dan kemampuan reality (pengetahuan+kemampuan). Artinya, jika pegawai memiliki potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang telah di tempuh untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka akan mudah mencapai kinerja.
- d. Faktor motivasi, gambaran dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang secara teratur untuk mencapai tujuannya. Sedangkan sikap merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (Poppy Ruliana, 2014: 145).
- e. Faktor eksternal, merupakan faktor dari luar seperti lingkungan kerja, gaji pegawai, kepemimpinan, dan sarana prasarannya. Faktor eksternal juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena ini sebagai penunjang dalam pekerjaan.

Pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik jika tempat bekerjanya terasa nyaman. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan fisik kerja yaitu:

- a. Siklus Udara

Apabila jumlah oksigen dalam udara telah bercampur dengan polusi yang

berbahaya, biasanya ditandai dengan sesak nafas merupakan bentuk dari udara di sekitar ruangan dinyatakan berpolusi atau kotor.

b. Pencahayaan

Pencahayaan sangat berpengaruh bagi manusia untuk melihat sesuatu secara jelas. Pencahayaan yang minim mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga menimbulkan kerusakan pada mata dan beresiko pekerjaan dapat menimbulkan kesalahan.

c. Kebisingan

Kebisingan yang timbul dari bunyi-bunyi yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, dan dapat memicu kesalahan dalam berkomunikasi. Suara terdengar hingga kedalam ruangan mengakibatkan pegawai kurang berkonsentrasi.

d. Warna

Warna berkaitan dengan pewarnaan pada tembok ruangan dan interior yang ada di sekitar tempat kerja. Karena warna sangat berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek. Dan warna juga memberikan kesan yang positif apabila pemilihan sesuai dengan kebutuhan (Donni Juni Priansa, Agus Garnida, 2013: 129-130).

### **Faktor yang Mempengaruhi *Layout* Perkantoran**

Didalam buku The Liang Gie menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *layout* perkantoran, faktor penting yang mempengaruhi: cahaya, warna, udara dan suara (The Liang Gie, 2000: 212).

Beberapa faktor untuk keperluan lingkungan kerja, yaitu:

a. Pencahayaan

Pencahayaan di tempat kerja akan dibutuhkan untuk proses pekerjaan sehingga pencahayaan yang baik harus diupayakan di tempat kerja. Pencahayaan baik merupakan pencahayaan yang didapatkan oleh tenaga kerja untuk bisa melihat objek agar apa yang dikerjakan bisa dilihat secara jelas, cepat, dan menghindari hal-hal yang tidak diperlukan (Barnawi dan Mohammad Arifin, 55).

Quible di dalam buku Badri Munir Sukoco menyatakan ada empat macam pencahayaan yang dipakai di kantor yaitu:

- 5) Cahaya alami
- 6) Cahaya Fluorescent
- 7) Cahaya Incandescent
- 8) High Intensity Discharge Lamps.

b. Pewarnaan

Lingkungan sekolah dapat diberi warna sesuai keinginan untuk memberikan efek psikologis. Selain itu, warna yang ada dapat dikombinasikan antara satu dengan yang lain sehingga menghasilkan warna baru yang dapat menghasilkan efek psikologis yang berbeda (Barnawi dan Mohammad Arifin, 57).

Dengan demikian, pemilihan warna juga harus di diskusikan dengan matang karena akan mempengaruhi psikologi dan ketenangan saat mengerjakan tugas. Dilihat apakah warna itu akan terlihat terang sesuai dengan cahaya atau malah menjadi gelap sehingga ruangan tampak menjadi sempit.

c. Udara

Kesehatan udara ruangan merupakan upaya yang dilakukan agar suhu dan kelembapan, debu, pertukaran udara, bahan pencemaran di ruang kerja memenuhi persyaratan kesehatan (Barnawi dan Mohammad Arifin: 57). Tubuh manusia secara terus-menerus mengeluarkan panas agar dapat hidup, untuk dapat memancarkan panas perlu udara yang mempunyai suhu lebih rendah daripada suhu badan manusia (The Liang Gie, 219).

d. Kebersihan

Kebersihan sangat mempengaruhi lingkungan pekerjaan. Apabila tempat kerja terlihat kotor maka tempat kerja tidak akan nyaman. Lingkungan kerja yang harus diperhatikan kebersihannya ialah lingkungan di dalam dan di luar ruang kerja. Apabila lingkungan kerja di luar ruang kerja tidak terjaga kebersihannya, akan berdampak pada ruang kerja itu sendiri (Barnawi dan Mohammad, 61).

e. Kebisingan

Kebisingan merupakan terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu pekerjaan. Dalam perkantoran, tingkat kebisingan di ruang kerja maksimal 85 dBA yang dinyatakan didalam Kepmenkes RI No. 1405 tahun 2002, di sekolah kebisingan dapat bersumber dari kegiatan transportasi, industri, dan dari aktivitas bermain siswa (Barnawi dan Mohammad Arifin, 62).

### **Hasil Analisis Data**

Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi guru. Hasil tersebut dapat dilihat dari langkah-langkah sebagai berikut:

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau

tidak. Maka untuk menguji normalitas data ini peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 20*. Cara yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya data adalah jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

### **Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui kelinearan data sebagai prasyarat data dalam pengujian statistik lebih lanjut. Hipotesis yang diuji adalah,  $H_0$ : Distribusi data yang diteliti tidak mengikuti bentuk linear,  $H_a$ : Distribusi data yang diteliti mengikuti bentuk linear. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika probabilitas  $< 0,05 = H_a$  diterima dan Jika probabilitas  $> 0,05 = H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas diperoleh  $f_{hitung} = 54,759$  dengan tingkat probabilitas (sig) = 0.000. Karena probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka distribusi data yang diteliti mengikuti bentuk linear ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima). Dengan demikian data tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh antara kedua variabel dengan menggunakan regresi linear sederhana.

### **Pengujian Signifikansi Pengaruh *Layout* Perkantoran terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, karena terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen dengan variabel independen, apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk mengetahui hasil pengujian data dengan menggunakan regresi linear sederhana, peneliti menggunakan cara manual dan bantuan *SPSS 20* dengan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (*Layout* Perkantoran) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) di Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Ikasari Pekanbaru diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 36,223 + 0,801X$$

Dari hasil perhitungan diperoleh  $b = 0,801$  bertanda positif, ini berarti: Setiap kali variabel X (*Layout* Perkantoran) bertambah satu, maka rata-rata variabel Y (Kinerja Pegawai) bertambah 0,801. Dengan demikian jika *layout* perkantoran meningkat, maka kinerja pegawai akan bertambah 0,801.

Koefisien determinasi mengandung arti bahwa besarnya persentase variabel yang satu ditentukan oleh variabel lainnya. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel

independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS.20 sebagai berikut:

**Tabel**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 <sup>a</sup>	.654	.642	5.330

a. Predictors: (Constant), Layout Perkantoran

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,654. Untuk menghitung nilai koefisien determinasi menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,809)^2 \times 100\% \\ &= 65,4\% \end{aligned}$$

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa  $r$  hitung (0,809) >  $r$  tabel (0,3550) mengandung arti regresi antara kedua variabel sangat kuat, dan berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,654. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent adalah sebesar 65,4%. Sedangkan sisanya 34,6% (100%-65,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

*Layout* perkantoran yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Ikasari Pekanbaru menggunakan bentuk *layout* terpisah/bersekat, karena untuk memberi ruang agar pegawai mampu fokus terhadap tugas dibidangnya masing-masing seperti ruang Kepala Sekolah, Waka kurikulum, humas, tata usaha, pegawai perpustakaan, sarana prasarana dan yang lainnya. Jumlah pegawai yang ada di sekolah ini berjumlah 31 orang yang sudah ditempatkan sesuai jabatannya. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh majelis guru yang berjumlah 31 orang dengan menggunakan *Total Sampling*, karena semua populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan teknik analisis datanya menggunakan teknik *Regresi Linear Sederhana*, untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *layout* perkantoran terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah

Kejuruan Farmasi Ikasari Pekanbaru, dengan nilai korelasi sebesar 0,809. Hal ini dibuktikan dengan uji korelasi dengan nilai  $r_{hitung}$  0,809 lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% yaitu 0,3550 ( $0,809 > 0,3550$ ). Hasil perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,654. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *layout* perkantoran terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 65,4%. Sedangkan sisanya 34,6% ( $100\% - 65,4\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian, semakin baik *layout* perkantoran, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi Ikasari Pekanbaru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Sumber dari Jurnal/Penelitian**

- Angraeni, N. (2016). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan UPI*, 16(3).
- Anggraeni, W., dan Yuniarsih, T. (2017). Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1)
- Armiaati. *Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Melalui Penataan Layout Kantor*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Kalangi, A.S., Lopian, J., dan Rotinsulu, J.J. (2016). Pengaruh Layout Pengelolaan Sarana Prasarana Terhadap Objek Wisata Gunung Mahawu di Kota Tomohon. *Jurnal EMBA*, 4(5).
- Mustikaningtyas, I., dkk. (2017). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Tata Usaha SMK Negeri Se-Kabupaten Boyolali. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 1(1).
- Safitri, L., Supriyanto, A., dan Sultoni, S. (2018). Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai di Sekolah Berbasis Pondok Pesantren, *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(2).

### **Sumber dari Buku**

- Barnawi dan Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Daryanto, H.M. (2006). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gie, T.L. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- KEPMENKES RI No. 1405 Tahun (2002). Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri.
- Minarti, S. (2012). *Manajemen Sekolah (Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri)*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional

Pendidikan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Administrasi Sekolah/Madrasah.

Priansa, D.J. dan Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta.

Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi (Teori dan Studi Kasus)*. Jakarta: Rajawali.

Siswanto. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sukoco, B.M. (2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.

Supardi, R. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.