

PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR TATA USAHA SMK NEGERI SE-KABUPATEN BOYOLALI

Intan Mustikaningtyas¹, Hery Sawiji², Andre N. Rahmanto³

^{1,2,3}Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret, Surakarta

Email: intanmustika527@gmail.com

Abstract: This research aims to determine whether there is: (1) the influence of office layout towards employees' performance (2) the influence of headmaster's leadership towards employees' performance (3) the influence of office layout and headmaster's leadership towards employees' performance. This research took place at the Administration Office of SMK Negeri in Boyolali Regency. In accordance to the problems and the objectives of the research, therefore this research uses quantitative descriptive method. The population of this research are all of the administration office employees of SMK Negeri in Boyolali Regency which were 160 employees consisting of 11 SMK. The samples in this research were 110 responses by using proportional sampling as a technique of sampling. The technique of collecting data used were documentation, interview, and questionnaire. Meanwhile, the analysis data techniques used were simple regression analysis and multiple regression analysis. Based on the results of the research, it can be concluded that: (1) there is significant positive influence of office layout towards employees performance of SMK Negeri in Boyolali Regency. Those can be proved by obtaining $t_{\text{statistics}} > t_{\text{table}}$ or $5,194 > 1,980$ so H_0 is rejected and H_a is accepted on 5% of significance level. (2) there is significant positive influence of headmaster's leadership towards employees performance of SMK Negeri in Boyolali Regency. Those can be proved by obtaining $t_{\text{statistics}} > t_{\text{table}}$ or $9,635 > 1,980$ so H_0 is rejected and H_a is accepted on 5% of significance level. (3) there is significant positive influence of office layout and headmaster's leadership together towards employees performance of SMK Negeri in Boyolali Regency. Those can be proved by obtaining $F_{\text{statistics}} > F_{\text{table}}$ or $111,984 > 3,07$ so H_0 is rejected and H_a is accepted on 5% of significance level.

Keywords: Office layout, headmaster's leadership, and employees' performance.

- I. PENDAHULUAN** sangat bergantung pada kinerja
Kemajuan suatu pegawai di organisasi atau
organisasi ataupun kantor kantor tersebut. Hal ini tidak

lepas dari kemampuan organisasi mengupayakan peningkatan faktor-faktor yang kemudian akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat dan maksimal. Kinerja pegawai ialah hasil pencapaian tugas-tugas karyawan yang telah ditugaskan oleh kantor atau organisasi. Kinerja karyawan dalam suatu kantor tidak semua dapat maksimal, terdapat beberapa masalah yang terjadi di suatu kantor. Pada saat peneliti melakukan Program Praktik Lapangan (PPL) di SMK N 1 Banyudono, peneliti melihat kinerja pegawai kantor tata usaha di SMK tersebut kurang maksimal, pada saat peneliti hendak meminta stempel maka peneliti menunggu sangat lama, sedangkan semua pegawai pada saat itu sedang tidak melakukan pekerjaan. Kinerja pegawai yang maksimal maupun kurang maksimal dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain fasilitas kantor, kepemimpinan, teman

kerja, lingkungan kantor yang meliputi tata ruang kantor.

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. Di Indonesia, banyak sekali terdapat perkantoran dengan skala produktivitas besar, menengah dan kecil dengan sistem tata ruang yang sangat bervariasi, dimana masing-masing sistem saling berhubungan dalam menunjang proses kerja. Kondisi tata ruang kantor dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja pegawai disuatu perusahaan yang nantinya akan memberikan dampak tersendiri pada perusahaan tersebut.

Seperti letak tata ruang yang kurang tepat dan suasana lingkungan perkantoran yang kurang nyaman, ataupun prosedur kerja yang belum

sesuai dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri, sehingga hal ini dapat membuat pegawai cepat lelah, rasa malas dan suntuk serta kurangnya konsentrasi terhadap pekerjaan, mengulur waktu, pemborosan biaya dalam penggunaan alat tulis kantor (ATK) serta rasa bosan yang terus menerus. Hal ini dapat menjadi suatu permasalahan yang sulit dihindari apabila perusahaan tidak segera mungkin merubah sistem dan menjadikannya lebih baik lagi. Tata ruang yang baik adalah tata ruang yang memang direncanakan dan didesain oleh orang atau tim yang bertanggung jawab bukan tercipta begitu saja secara tiba-tiba.

Kantor haruslah memberikan fasilitas yang baik dan kenyamanan bagi para pegawai agar mereka dapat bekerja sesuai dengan pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaan itu secara maksimal. Penataan

ruang kantor yang baik merupakan salah satu faktor yang secara tidak langsung akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan itu baik maka secara otomatis itu akan memberikan dampak positif bagi organisasi.

Kantor yang menyenangkan merupakan tempat yang tidak akan membosankan dan dapat menambah gairah kerja terhadap pegawai dalam rangka mendukung peningkatan mutu kegiatan perkantoran dan tercapainya tujuan organisasi, maka secara tidak langsung suasana kantor sangat mendukung efektivitas kerja pegawai yang bekerja di kantor tersebut. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menciptakan suasana kantor yang mendukung kelancaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain Tata Ruang Kantor kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor penting yang

mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu perusahaan atau kantor. Dengan kepemimpinan yang baik maka pegawai akan merasa memiliki tanggung jawab dalam bekerja namun jika kepemimpinan itu buruk maka pegawai akan merasa kurang bertanggung jawab. Beberapa faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja di mana faktor-faktor tersebut sangat berhubungan dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja baik kinerja individu (pegawai) maupun organisasi. Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat pada suatu organisasi tentunya pegawai akan berupaya untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang yang dipengaruhi oleh umpan

balik mengenai kinerja kepemimpinan.

Banyak disuatu kantor pegawai tidak bekerja secara maksimal apabila pimpinan tidak berada dikantor namun sebaliknya mereka akan bekerja maksimal ketika pimpinan sedang berada dikantor. Hal itu membuktikan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu kantor.

Hal di atas didukung oleh penelitian karya Dwi Delita Hestungkorowati yang berjudul “Hubungan Antara Tata Ruang Kantor Dengan kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Samarinda” dalam *eJournal Administrasi Negara*, 2014, 2(1):119 -130. Selain penelitian di atas permasalahan tersebut juga didukung dengan adanya penelitian karya Imam Fauzi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” dalam *Management Analisis*

Journal. Dalam jurnal tersebut dijelaskan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi.

Peneliti mendapatkan fakta bahwa pada saat proses penilaian kinerja oleh pimpinan/supervisor maka hasil kinerja pegawai tergolong baik dan kurang sesuai dengan fakta yang dilihat dalam proses observasi peneliti. Hal itu dikarenakan ketika ada penilaian dari pimpinan maka pegawai akan bekerja dengan baik sehingga hasil penilaian pegawai juga menunjukkan bahwa kinerja mereka baik.

Berdasarkan hal di atas, diketahui bahwa terdapat perbedaan hasil dari penilaian dalam proses supervisi pimpinan dan pengamatan peneliti ketika observasi pra penelitian, hal itu membuat peneliti tertarik mengambil judul penelitian tentang :
“Pengaruh Tata Ruang Kantor

Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Tata Usaha Smk Negeri Se-Kabupaten Boyolali”.

Kinerja menurut Amstrong dalam Siagian (2002:89) merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti kemampuan melakukan suatu pekerjaan. Prawirosentono dalam Sulistiyani (2004:141) juga berpendapat tentang kinerja, menurut beliau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etik.

Simammora (2006:338-339) juga memberikan pendapatnya tentang kinerja bahwa “kinerja (*performance*) adalah kadar pencapaian tugas-

tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan

Sondang P. Siagian (2003:41) “Penilaian merupakan upaya pembandingan antara hasil yang nyata dicapai setelah satu tahap tertentu selesai dikerjakan dengan hasil yang seharusnya dicapai untuk tahap tersebut”

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa kantor merupakan tempat diselenggarakannya kegiatan penanganan informasi, mulai dari menerima, mengumpulkan, mengolah, menyimpan, sampai mendistribusikan informasi.

Hoy (2013:106) menyatakan bahwa “pemimpin adalah individu dalam kelompok yang memberi tugas mengarahkan dan mengkoordinasi aktivitas kelompok yang relevan (sesuai dengan tugas)”.

Kartini Kartono (2013:106) mengemukakan pendapatnya bahwa “pemimpin adalah seorang pribadi yang

memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan”.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di SMK-SMK Negeri se Kabupaten Boyolali.

Penelitian dilaksanakan selama enam bulan dengan tahapan yaitu sebagai berikut. 1) Tahap pra survey: dilaksanakan bulan Januari s/d Maret 2016; 2) Tahap uji coba instrumen: dilaksanakan bulan Maret s/d April 2016; 3) Tahap pengambilan data: dilaksanakan bulan April s/d Mei 2016; 4) Tahap analisis data dan penulisan laporan penelitian: dilaksanakan bulan April s/d Juni 2016.

Penelitian ini dikategorikan ke dalam

penelitian Kuantitatif. Kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Pada umumnya penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner atau angket dalam proses pengambilan datanya.

III. HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Reliabilitas

Pelaksanaan uji validitas instrumen dilakukan di seluruh sekolah yang digunakan untuk penelitian, namun responden uji coba adalah sisa populasi yang tidak digunakan sebagai sampel. Responden yang digunakan uji validitas instrumen sebanyak 15 pegawai. Hasil uji validitas kuesioner mengenai tata ruang kantor sebanyak 14 item butir pertanyaan, item yang tidak valid sebanyak 4 pertanyaan yang tidak valid, yaitu nomor 1, 2, 8 dan 13. Hasil uji validitas

kuesioner mengenai kepemimpinan kepala sekolah sebanyak 19 item butir pertanyaan dan terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid, yaitu nomor 27. Hasil uji validitas kuesioner mengenai kinerja pegawai sebanyak 9 item butir pertanyaan dan terdapat 2 pertanyaan yang tidak valid, yaitu nomor 35 dan 36.

Hasil uji reliabilitas pada variabel tata ruang kantor (X_1) diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,743, variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_2) adalah 0,761 dan variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,754.

Deskripsi Data

Kinerja Pegawai

Data kinerja pegawai yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 110 pegawai sebagai subyek penelitian, dapat diketahui:

1. Skor tertinggi : 28
2. Skor terendah : 16

3. Nilai rata-rata : 22,6

Tata Ruang Kantor

Data tata ruang kantor yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 110 pegawai sebagai subyek penelitian, dapat diketahui:

1. Skor tertinggi : 40
2. Skor terendah : 24
3. Nilai rata-rata : 31,69

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 110 pegawai sebagai subyek penelitian, dapat diketahui

1. Skor tertinggi : 72
2. Skor terendah : 44
3. Nilai rata-rata : 59,03

Uji Prasyarat Analisis

Uji Normalitas

Dari data di atas diketahui nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,215. Karena nilai $0,215 > 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Independensi

Uji independensi X_1

Hasil uji independensi untuk variabel X_1 (Tata Ruang kantor) di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,312. Karena $0,312 > 0,05$ maka dinyatakan bahwa data terdistribusi secara independen.

Uji independensi X_2

Hasil uji independensi untuk variabel X_2 (Kepemimpinan Kepala Sekolah) di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,174. Karena $0,174 > 0,05$ dinyatakan bahwa data berdistribusi secara independen.

Uji independensi Y

Hasil uji independensi untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,083. Karena $0,083 > 0,05$ dinyatakan bahwa data berdistribusi secara independen

Uji Linieritas

Linieritas Tata Ruang Kantor dengan Kinerja Pegawai ($X_1 - Y$)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil Uji linieritas variabel X_1 dengan Y ditunjukkan dengan hasil signifikansi sebesar 0,402. Karena nilai $0,402 > 0,05$ maka data berbentuk linier.

Linieritas Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Pegawai ($X_2 - Y$)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil Uji linieritas variabel X_2 dengan Y ditunjukkan dengan hasil signifikansi sebesar 0,208. Karena nilai $0,208 > 0,05$ maka data berbentuk linier.

Pengujian Hipotesis

Analisis Data Koefisien Korelasi Sederhana

Koefisien Korelasi Sederhana X_1 dengan Y

Dari perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,220 dan $r_{tabel} = 0,195$. Karena signifikansi $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,220$

$> 0,195$) diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya tata ruang kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai TU secara signifikan.

Koefisien Korelasi Sederhana X_2 dengan Y

Dari perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,202 dan $r_{tabel} = 0,195$. Karena signifikansi $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,202 > 0,195$) diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai TU secara signifikan.

Koefisien Korelasi Multiple X_1 dan X_2 dengan Y

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai uji F sebesar $111,948 > 3,07$ atau dinyatakan bahwa tata ruang kantor dan kepemimpinan secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Tata Usaha SMK Negeri se Kabupaten Boyolali secara signifikan.

Uji t

Uji t X_1 terhadap Y

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

Perhitungan koefisien korelasi parsial antara variabel X_1 terhadap Y diketahui nilai t hitung sebesar 5,194 sementara t tabel sebesar 1.982 atau $5,194 > 1.982$. hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan parsial secara signifikan antara variabel tata ruang kantor dengan kinerja pegawai

Uji t X_2 terhadap Y

Perhitungan koefisien korelasi parsial antara variabel X_2 terhadap Y diketahui nilai t hitung sebesar 9,635 sementara t tabel sebesar 1.982 atau $9,635 > 1.982$. hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan parsial secara signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai

Persamaan Garis Regresi Linear Multipel

$$\hat{Y} = 3,684 + 0,220X_1 + 0,202X_2$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika X_1 dan X_2 bernilai Nol (0), maka besarnya Y yaitu 3,684 unit. Jika X_1 berubah sebesar 1 unit maka Y akan berubah sebesar 0,220 unit. Jika X_2 berubah 1 unit, maka Y akan berubah sebesar 0,202 unit.

Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif dan dengan Y

- 1) Sumbangan relatif Tata Ruang Kantor (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 36,85%
- 2) Sumbangan relatif Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 63,15%
- 3) Sumbangan Efektif Tata Ruang Kantor (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 24,9%
- 4) Sumbangan Efektif Kepemimpinan Kepala

Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 42,8%

IV. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Tata Ruang Kantor (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Tata Usaha SMK Negeri se-Kabupaten Boyolali.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Tata Usaha SMK Negeri se-Kabupaten Boyolali.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Tata Ruang Kantor (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Tata Usaha SMK Negeri se-Kabupaten Boyolali.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Bina Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- eJournal Administrasi Negara (2014, 2(1):123)
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid I dan II*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hestungkorowati, Dwi Delita. 2014. Hubungan Antara Tata Ruang Kantor Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Samarinda. *EJournal Administrasi Negara*. (Vol: 2 No: 1 Tahun:2014)
- Iskandar. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta. Referensi.
- Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada
- Kiswanto, M. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*. (Vol: 6 No: 1 Tahun:2010)

- Koech, Peris M dan Prof. G.S Namusong. 2012. The Effect of Leadership Styles on Organizational Performance at State Corporations in Kenya. *International Journal of Business and Commerce*. (Vol: 2 No: 1 Tahun: 2012)
- Moekijat. 2002. *Manajemen Perkantoran*. Yogyakarta: BPFE
- Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius
- Palupi, Septika Retno dan Ade Rustiana. 2014. Pengaruh Tata Ruang Kantor, Kelengkapan Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan se-Kota Administrasi Cilacap. *Economic Education Analysis Journal*. (Vol: 3 No: 2 Tahun: 2014)
- Ruky S.Achmad (2001:7).*Sistem Manajemen Kinerja: Panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia.
- Santosa, Djoko. 2008. *Teori-teori Kepemimpinan*, Surakarta: UNS Press
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sawiji, Hery. 2000. *Manajemen Perkantoran*. Surakarta: UNS Pers
- Shahab, Ali dan Inna Nisa. 2014. The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee. *International Journal of Manajerial Studies and Research*. (Vol: 2 ISSN: 2349-0349 Tahun: 2014)
- Simammora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito Bandung
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeth.
- Sukoco, M Badri. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga
- Susilo, Aries. 2000. *Pengantar Manajemen Perkantoran*. Surabaya: Intelektual Club
- Terry, George R. 2009. *Guide to Management*, Jakarta: Bumi Aksara
- The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Tim Skripsi. 2016. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta 2016*. Surakarta: UNS Press
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dc Perilaku Karyawan...* Jakarta: Rajagrafindo Persada