

**HUBUNGAN TATA RUANG KANTOR GURU
DENGAN KINERJA GURU DI
SMK NEGERI KOTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar sarjana pendidikan (S1)*



Oleh:

INTAN PURNAMA SARI

NIM. 19002056

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN TATA RUANG KANTOR GURU DENGAN
KINERJA GURU DI SMK NEGERI KOTA BUKITTINGGI

Nama : Intan Purnama Sari
NIM/BP : 19002056/2019
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Mengetahui,
Kepala Departemen



Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D
NIP. 19630424 198811 1 00 1

Padang, Juni 2023

Disetujui Oleh,
Pembimbing



Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D
NIP. 19630424 198811 1 00 1




PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Tata Ruang Kantor Guru Dengan
Kinerja Guru Di SMK Negeri Kota Bukittinggi
Nama : Intan Purnama Sari
NIM : 19002056
Departemen/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juni 2023

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D	1. 
Anggota	: Dr. Rifma, M.Pd	2. 
Anggota	: Tia Ayu Ningrum, M.Pd	3. 

ABSTRAK

Intan Purnama Sari. 2023. Hubungan Tata Ruang Kantor dengan Kinerja Guru Di SMK Negeri Kota Bukittinggi. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini di latar belakang oleh masih rendahnya kinerja guru di SMK Negeri Kota Bukittinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya yaitu tata ruang kantor guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang 1) Kinerja guru di SMK Negeri Kota Bukittinggi, 2) Tata ruang kantor guru di SMK Negeri Kota Bukittinggi, dan 3) Hubungan antara tata ruang kantor guru dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Bukittinggi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu H_a : ada hubungan antara tata ruang kantor guru dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Bukittinggi dan H_0 : tidak ada hubungan antara tata ruang kantor guru dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Bukittinggi.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri Kota Bukittinggi yang berjumlah 254 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*, besarnya sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10% dan memperoleh sampel sebanyak 74 orang. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket sebanyak 49 item pernyataan dengan model *skala likert*. Angket ini sudah di uji cobakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan SPSS versi 25. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson (*Pearson Product Moment Correlation*).

Hasil analisis data menunjukkan 1) Kinerja guru berada pada interpretasi tinggi yaitu 81,77%. 2) Tata ruang kantor guru berada pada interpretasi kurang baik yaitu 60,77%. 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan koefisien korelasi (r) adalah 0,362 dengan taraf kesalahan penelitian sebesar 0,01 (1%). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada nilai korelasi 0,362. Hal ini berarti semakin tinggi perolehan skor tata ruang kantor guru maka semakin tinggi kinerja guru.

Kata Kunci: Tata Ruang Kantor Guru, Kinerja Guru

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan atas rahmat dan hidayahnya dari Allah SWT yang telah memberikan peneliti kesehatan sehingga peneliti telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Hubungan Tata Ruang Kantor Guru dengan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Bukittinggi. Shalawat beserta salam semoga selalu dilimpahkan kepada junjungan kita yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kebodohan kepada zaman yang berilmu pengetahuan seperti sekarang ini. Adapun penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi tugas akhir yang merupakan salah syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Peneliti menyadari bahwa selama proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Ganefri, M. Pd, Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang beserta staf.
2. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang beserta staf
3. Bapak Drs. Syahril M. Pd, Ph. D sebagai Kepala Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang sekaligus Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran, dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

4. Ibu Dr. Rifma, M. Pd dan Ibu Tia Ayu Ningrum, S. Pd., M. Pd selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan masukan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kepala Sekolah SMK Negeri Kota Bukittinggi yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk dapat melakukan penelitian di sekolah tersebut.
7. Guru-guru SMK Negeri Kota Bukittinggi yang telah membantu dan memberikan kesempatan, fasilitas, dan informasi terkait dengan penulisan skripsi ini.
8. Ibu Yanti Eriza selaku Ibu kandung peneliti yang telah memberi semangat dan dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Rina Wati dan Fitri Yanti selaku kakak kandung peneliti yang telah memberi semangat kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kucing peneliti yakni Meme, Momoy, Kupa, Cimi, dan Novi yang telah membantu menghilangkan stress peneliti didalam penyusunan skripsi ini.
11. Keluarga tidak sedarah peneliti yakni Nofriyansyah, Fadilla Sari, Kurnia Dwi Agustin, Widya Okta Pratiwi, Weni Safitri, Putri Ramadhani, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu-satu.
12. Terakhir seluruh teman-teman seperjuangan mahasiswa Departemen Administrasi Pendidikan Angkatan 2019.

Tiada kata yang dapat peneliti persembahkan selain doa kepada Allah SWT mudah-mudahan segala bantuan dan pengorbanan yang diberikan dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Aamiin. Peneliti juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna membantu menyempurnakan skripsi ini serta penelitian lanjutan di masa yang akan datang.

Padang, Februari 2023

Saya yang menyatakan,



Intan Purnama Sari

NIM. 19002056

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Asumsi Penelitian.....	9
F. Tujuan Penelitian.....	9
G. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Pustaka.....	11
1. Kinerja Guru	11
2. Tata Ruang Kantor Guru	29
B. Hubungan Tata Ruang Kantor Guru Dengan Kinerja Guru.....	51
C. Penelitian Relevan.....	53
D. Kerangka Berpikir	54
E. Hipotesis.....	55
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis Penelitian.....	56
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	56
C. Populasi dan Sampel Penelitian	57
D. Instrumen dan Pengembangannya.....	60

E. Pengumpulan Data	64
F. Teknik Analisis Data	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Hasil Penelitian	67
1. Deskripsi Data Penelitian	67
2. Uji Prasyarat Analisis	71
3. Uji Hipotesis.....	73
B. Pembahasan.....	74
C. Keterbatasan Penelitian	84
BAB V PENUTUP.....	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jenis, Rasio, dan Deskripsi Sarana Ruang Guru.....	45
Tabel 2. Populasi Penelitian Di SMK Negeri Kota Bukittinggi	57
Tabel 3. Sampel Penelitian Di SMK Negeri Kota Bukittinggi	60
Tabel 4. Indeks Validitas.....	62
Tabel 5. Indeks Reliabilitas.....	64
Tabel 6. Klasifikasi dan Presentase.....	66
Tabel 7. Skor Rata-rata Variabel Kinerja Guru	68
Tabel 8. Skor Rata-rata Variabel Tata Ruang Kantor Guru.....	70
Tabel 9. Rangkuman Deskripsi Data Penelitian	71
Tabel 10. Ringkasan Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 11. Ringkasan Hasil Uji Linieritas.....	73
Tabel 12. Ringkasan Hasil Uji Korelasi Pearson	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pengantar Angket Penelitian	93
Lampiran 2. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian.....	94
Lampiran 3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian (Try Out).....	95
Lampiran 4. Kuisisioner/Angket Try Out.....	96
Lampiran 5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Try Out.....	103
Lampiran 6. Kuisisioner/Angket Setelah Try Out	104
Lampiran 7. Tabulasi Data Try Out	109
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Try Out	111
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Setelah Try Out.....	115
Lampiran 10. Tabulasi Data Penelitian.....	122
Lampiran 11. Deskripsi Data Penelitian	127
Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas dan Linieritas.....	134
Lampiran 13. Hasil Uji Hipotesis	135
Lampiran 14. Surat Izin Try Out.....	136
Lampiran 15. Surat Izin Penelitian Dari Dinas	137
Lampiran 16. Surat Keterangan Dari SMK Negeri 1 Kota Bukittinggi.....	138
Lampiran 17. Surat Keterangan Dari SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi.....	139

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat, pendidikan adalah usaha yang disengaja dan terencana untuk mewujudkan lingkungan belajar dan proses pembelajaran. Sehubungan dengan hal tersebut, pendidikan pada hakekatnya dipandang sebagai suatu cara mempersiapkan baik masa depan maupun kehidupan saat ini yang dialami oleh manusia ketika mereka tumbuh menjadi dewasa. Setiap orang dapat mempengaruhi perubahan yang lebih baik melalui pendidikan dengan mengikuti sejumlah teknik belajar mengajar.

Lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan formal adalah sekolah. Peserta didik belajar berbagai hal di sekolah yang akan bermanfaat bagi kehidupan mereka dan mengubah perilaku mereka menjadi lebih baik. Jika sumber daya sekolah dimanfaatkan semaksimal mungkin, maka proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik.

Kinerja guru mempengaruhi salah satu hasil pendidikan. Nasir mendefinisikan kinerja sebagai ekspresi pertumbuhan berdasarkan pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan seorang pekerja. (dalam Helmi, 2015). Guru, yang berfungsi sebagai kunci utama sistem pendidikan memiliki peran penting dalam membantu peserta didik mencapai kemandirian, kedewasaan, dan kedewasaan. Guru harus mampu mendidik peserta didiknya di samping mampu

menguasai bahan ajar atau modul agar dapat melaksanakan tugasnya. Guru juga harus memiliki karakter dan tingkat moralitas yang memungkinkan mereka menjadi panutan bagi peserta didik, keluarga, dan masyarakat.

Salah satu unsur dalam proses belajar mengajar yang berperan dalam membantu peserta didik berkembang menjadi manusia yang lebih baik adalah guru. Tingkat orisinalitas dan penemuan yang dimiliki seorang guru secara langsung mempengaruhi berkualitas atau tidaknya suatu proses pendidikan. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pada pasal 1 ayat 1, menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional yang tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Berkinerja baik sebagai guru adalah salah satu kunci untuk mencapai tujuan pendidikan negara. Kemampuan guru dalam menunaikan kewajiban dan tanggung jawabnya, yang secara alamiah sudah mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik, dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru. Selain itu, jika seseorang memiliki keterampilan kerja yang kuat dan keinginan yang tulus untuk bekerja, mereka akan bekerja secara profesional. Pada dasarnya, hubungan antara guru dan peserta didik sangat penting untuk keberhasilan pendidikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Surya bahwa guru merupakan penentu tingkat operasional pencapaian pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan pengalaman. (Supardi, 2013: 12).

Jadi, dapat dipahami bahwa kinerja guru di sekolah memiliki peranan yang sangat penting terutama sebagai pendidik profesional dalam hal mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu, bagus tidaknya hasil lulusan sekolah nantinya dapat dipengaruhi oleh hasil kinerja guru itu sendiri. Selain itu, kinerja guru di sekolah juga dapat dilihat dari pencapaiannya dalam tingkat institusional, instruksional, dan eksperensial.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi guna membantu guru di dalam mengemban segala bentuk jenis tanggung jawab yang diterimanya pada saat melalui program pendidikan. Agar tidak berdampak pada kinerja guru, kepala sekolah harus mempertimbangkan semua faktor. Barnawi dan Mohammad Arifin (2012), turut menjelaskan bahwa kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Faktor disini maksudnya ialah faktor internal dan eksternal.

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, pandangan, pengalaman lapangan, motivasi, dan latar belakang keluarga, serta riwayat pendidikan. Sedangkan faktor eksternal yang turut mempengaruhi kinerja guru ialah faktor yang datang dari luar guru, yaitu sarana dan prasarana, gaji, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan. (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012).

Sekolah perlu meningkatkan kinerja guru dengan melakukan pembinaan sesuai dengan yang menjadi tanggung jawabnya selain kedua unsur tersebut di

atas. Dengan harapan dengan diadakannya pelatihan ini, para guru dapat memperoleh wawasan tentang pekerjaan mereka sendiri dan kinerja mereka di dalam kelas. Sumber daya manusia sekolah berdampak pada keefektifan guru, demikian pula sumber daya lain termasuk uang, perlengkapan, peralatan, teknologi, dan proses kerja yang berlangsung di sana. Selain itu, kondisi hubungan manusia di dalam perusahaan, termasuk hubungan antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja, dapat memberikan kenyamanan dan meningkatkan kinerja guru.

Karena guru menghabiskan banyak waktu di tempat kerja untuk menyelesaikan tugasnya, sangat penting untuk memberikan suasana kerja yang nyaman bagi mereka. Ada lingkungan fisik di tempat kerja yang nyata, maupun lingkungan non fisik yang tidak nyata (Leonard, 2008). Keadaan ruang atau ruangan dan sejauh mana personel memiliki akses ke persediaan atau alat yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya, keduanya merupakan bagian dari lingkungan fisik. Iklim sosial (komunikasi) di antara karyawan di unit kerja individu atau di seluruh papan di tempat kerja merupakan lingkungan non-fisik. Ruang kerja fisik terdiri dari alat, kantor, furnitur, dan tata letak. Ini juga mencakup lingkungan tempat kerja yang sebenarnya, seperti tata letak, pencahayaan, warna, suhu, kelembapan, dan aliran udara. Iklim sosial, interaksi karyawan, undang-undang tempat kerja (aturan perilaku), dan kebijakan sekolah adalah bagian dari lingkungan non-fisik.

Suasana kerja yang positif akan memotivasi guru untuk lebih bersemangat dalam pekerjaannya, begitu pula sebaliknya, jika tempat kerja tidak

menyenangkan, guru tidak akan termotivasi untuk memenuhi tugasnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Leonard, 2008) bahwa menciptakan lingkungan kerja yang sesuai merupakan elemen kunci dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Tata ruang kantor merupakan salah satu pengaturan fisik yang mendorong kinerja guru. Disamping itu, pengaturan stasiun kerja dan perlengkapan kantor yang paling efektif adalah elemen penting yang juga memengaruhi kelancaran pengoperasian. Ada juga beberapa aspek desain kantor yang jauh dari harapan. Masih banyak guru yang bekerja di lingkungan yang tidak bersahabat dengan tata ruang kantor yang tidak sesuai dan ruang kantor yang kurang mendukung. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja guru dengan menyediakan lingkungan yang tidak nyaman bagi guru untuk bekerja sambil menyelesaikan tugas dan merencanakan kegiatan pembelajaran.

Lingkungan fisik yang bagus akan membuat guru merasa nyaman dan betah ketika berada diruangan sehingga guru akan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya, jika lingkungan fisik tata ruang kantor guru belum maksimal maka akan mengurangi kinerja guru dikarenakan guru tidak nyaman ketika berada diruangannya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan beberapa guru selama melakukan observasi ke SMK Negeri Kota Bukittinggi dari tanggal 05 - 31 Oktober 2022, ditemukan berbagai masalah terkait kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, diantaranya yaitu:

1. Masih adanya guru yang menggunakan rencana pembelajaran yang lama, tanpa adanya revisi atau perbaikan terlebih dahulu. Hal ini dikarenakan guru belum mampu mengembangkan RPP dengan baik dan benar sesuai dengan standar kurikulum yang baru.
2. Masih adanya beberapa guru yang belum mampu membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) terlebih dahulu sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar pada tahun ajaran baru.
3. Dalam melaksanakan pembelajaran terdapat guru yang kurang kreatif dalam menjelaskan pelajaran seperti menjelaskan pelajaran dengan metode ceramah dan selalu bersifat monoton dengan bersifat satu arah tanpa adanya hubungan timbal balik dengan peserta didik. Dalam hal ini seharusnya guru dapat lebih kreatif dan tidak kehabisan ide untuk memilih metode pembelajaran yang menarik untuk peserta didik.
4. Masih adanya sebagian guru yang belum melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan ketentuan pelaksanaan evaluasi pembelajaran selama proses belajar mengajar.
5. Masih adanya guru yang belum mampu dalam melaksanakan program pengayaan dan perbaikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bermasalahnya kinerja guru di SMK Negeri Kota Bukittinggi diduga karena adanya salah satu faktor yang mempengaruhi yakni tata ruang kantor guru yang masih belum maksimal dan belum sesuai standar yang ada. Padahal lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga guru memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja guru. (Sudarmin Manik, 2018). Hal

ini juga didukung oleh (Varino, 2021), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tata ruang kantor dengan kinerja guru. Artinya, tata ruang kantor yang baik akan mempengaruhi bagaimana kinerja guru nantinya disekolah. Permendikbud Nomor 40 Tahun 2008 pada Bab II poin D5 juga menyatakan bahwa rasio minimum luas ruang guru adalah 4 m²/pendidik dan luas minimum adalah 32 m². Selain itu, pada ruang guru harus dilengkapi sarana, yakni satu buah kursi/guru, satu buah meja kerja/guru, lemari, papan statistik, papan pengumuman, tempat sampah, tempat cuci tangan, jam dinding, dan penanda waktu. Hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut:

1. Pihak sekolah masih menerapkan jenis tata ruang terbuka dengan alasan untuk memudahkan akses komunikasi antar guru. Akan tetapi, penyusunan meja dan kursi guru masih berdempetan sehingga guru kesulitan dalam bergerak dan tidak memiliki tempat untuk privasi serta memungkinkan guru untuk saling mengobrol selama berada di ruang guru.
2. Masih adanya tata sarana dan prasarana yang tidak sesuai seperti peletakan lemari buku dan arsip. Dimana lemari digunakan untuk pembatas jalan menuju kamar mandi yang ada di dalam ruang guru. Disamping itu, guru juga meletakkan buku latihan dan tugas peserta didiknya di atas meja. Hal ini menyebabkan meja guru menjadi berantakan dan tidak ada ruang lagi untuk bekerja.
3. Masih adanya pendekorasi di ruang guru yang belum siap dan bahkan dikerjakan di jam sekolah. Hal ini menyebabkan suara pantulan/pukulan yang dibuat oleh pekerja terdengar di seluruh ruangan guru tersebut.

Berdasarkan uraian yang terdapat diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh terkait “**Hubungan Tata Ruang Kantor Guru Dengan Kinerja Guru Di SMK Negeri Kota Bukittinggi**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi adanya beberapa masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kurang optimalnya pelaksanaan kegiatan pembelajaran.
2. Terdapat guru yang masih kurang mengerti dalam memakai media pembelajaran yang lebih canggih.
3. Kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran kurang optimal.
4. Kurangnya tata ruang kantor guru.
5. Tidak adanya ruang ruang privasi untuk para guru yang menyebabkan tidak nyamannya para guru didalam ruangan dan adanya jarak antar para guru.
6. Masih belum lengkapnya sarana dan prasarana yang ada diruang guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, terdapat banyak masalah-masalah yang muncul, akan tetapi tidak memungkinkan bagi peneliti untuk dapat meneliti semua masalah tersebut dalam waktu bersamaan. Namun, berdasarkan fenomena yang dijabarkan didalam latar belakang, hampir semuanya mengarah kepada masalah utama yaitu tata ruang kantor guru dan kinerja guru. Untuk itu, peneliti

ingin mengetahui lebih lanjut mengenai Hubungan Tata Ruang Kantor Guru Dengan Kinerja Guru Di SMK Negeri Kota Bukittinggi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru di SMK Negeri Kota Bukittinggi?
2. Bagaimana tata ruang kantor guru di SMK Negeri Kota Bukittinggi?
3. Apakah ada hubungan yang berarti antara tata ruang kantor guru dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Bukittinggi?

E. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan anggapan-anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian. pernyataan yang tidak dapat dibantah dan dianggap benar. Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Setiap guru memiliki kinerja yang berbeda-beda dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.
2. Tata ruang kantor guru merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh sekolah terutama dalam hal pencahayaan, kelembaban, sirkulasi, kebisingan, getaran mekanis, bau/aroma, warna, dekorasi, furnitur, dan keamanan di ruangan.

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja guru di SMK Negeri Kota Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui tata ruang kantor guru di SMK Negeri Kota Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui hubungan antara tata ruang kantor guru dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Bukittinggi.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak baik secara teoritis maupun praktis. Dalam hal ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait konsep tata ruang kantor guru dan kinerja guru.
 - b. Memberikan referensi bagi penelitian yang lain dimasa yang akan datang.
2. Praktis
 - a. Guru, untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja dalam bekerja melalui tanggung jawab secara komprehensif.
 - b. Kepala Sekolah, upaya untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah melalui tata ruang kantor yang baik.
 - c. Mahasiswa Departemen Administrasi Pendidikan, untuk menambah wawasan terkait dengan hal yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah melalui tata ruang kantor yang baik.