

**HUBUNGAN TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL DAN TATA RUANG
KANTOR DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN
PERDAGANGAN PERTAMBANGAN DAN ENERGI KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan guna memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan di Jurusan pendidikan ekonomi
Universitas Negeri Padang*



**FIFI ANAS WARI
13328/2009
ADMINISTRASI PERKANTORAN**

**PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

LEMBARAN PENGESAHAN

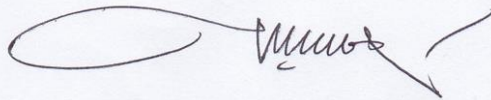
**HUBUNGAN TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL DAN TATA RUANG
KANTOR DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN
PERDAGANGAN PERTAMBANGAN DAN ENERGI KOTA PADANG**

Nama : Fifi Anas Wari
Bp/Nim : 2009 / 13328
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Konsentrasi : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2014

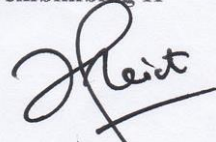
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd
NIP. 19501104 197503 1 001

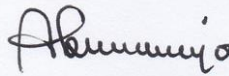
Pembimbing II



Armia S. Pd, M. Pd
NIP. 19800524 200312 2 010

Mengetahui:

Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida S, M.Si
NIP.19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Tingkat Pendidikan Formal Dan Tata Ruang Kantor Dengan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang

Nama : Fifi Anas Wari

Bp/NIM : 2009/13328

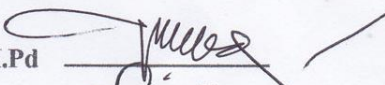
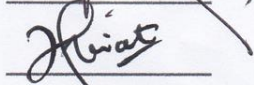
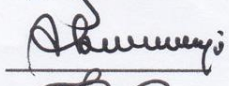
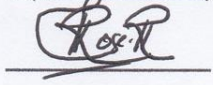
Keahlian : Administrasi Perkantoran

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd	
2.	Sekretaris	: Armianti, S.Pd, M.Pd	
3.	Anggota	: Dra. Armida S, M.Si	
4.	Anggota	: Rose Rahmidani, S.Pd, M.M	

SURAT PERNYATAAN

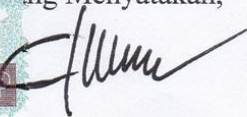
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fifi Anas Wari
NIM/Tahun Masuk : 13328 / 2009
Tempat/Tanggal Lahir : Padang/ 3 Agustus 1991
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Hubungan Tingkat Pendidikan Formal Dan Tata Ruang Kantor Dengan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juli 2014
Saya Menyatakan,

Fifi Anas Wari
NIM. 13328 / 2009



ABSTRAK

Fifi Anas Wari (2009/13328) Hubungan Tingkat Pendidikan Formal dan Tata Ruang Kantor dengan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2014

**Pembimbing I. Bapak Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd
 II. Ibu Armianti, S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara tingkat pendidikan formal dan tata ruang kantor dengan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang yang berjumlah 77 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 77 orang, namun karena keterbatasan penelitian sehingga sampel menjadi 68 orang. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan analisis korelasi dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

Hasil dari analisis data diperoleh bahwa (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan formal dan tata ruang kantor secara bersama-sama dengan kinerja (2) Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan formal dengan kinerja dan (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara tata ruang kantor dengan kinerja.

Dalam penelitian ini disarankan: 1) kepada pimpinan dan pegawai agar dapat melakukan penataan ruangan kantor terutama pada pencahayaan dan penggunaan segenap ruangan, agar suasana kerja menjadi lebih kondusif dan dapat membantu pegawai agar lebih bisa meningkatkan kinerjanya. 2) kepada pimpinan agar memberikan pelatihan-pelatihan dan memberikan kesempatan pada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya agar tingkat ketelitian, kemampuan dan keterampilan pegawai meningkat dalam mengerjakan semua tugas sehingga kinerja pegawai tercapai sesuai tujuan organisasi.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Tingkat Pendidikan Formal, dan Tata Ruang Kantor

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan ke-hadirat Allah SWT pencipta alam yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Hubungan Tingkat Pendidikan Formal dan Tata Ruang Kantor dengan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang**”. Dan syalawat berangkaian salam tidak lupa penulis ucapkan kepada junjungan alam, yakni Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan perubahan kepada umat manusia untuk menjadi manusia yang berilmu pengetahuan dan berakhlakul kharimah.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis tidak lepas dari bantuan bimbingan dan dorongan dari banyak pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini, diantaranya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd selaku Pembimbing I.
2. Ibu Armianti, S.Pd, M.Pd selaku Pembimbing II.
3. Ibu Dra. Armida S, M.Si selaku Penguji I dan Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Rose Rahmidani, S.Pd, M.M selaku Penguji II.

5. Bapak/Ibu dosen staf pengajar dan staf administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan masukan dan saran terhadap Skripsi ini.
6. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Teman-teman sejawat dan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian Skripsi ini.

Teristimewa papa dan mama tercinta (bapak Nasril dan Ibu Yetmiati) serta keluarga yang selalu memberikan dukungan moril dan materil. Juga para sahabat yang tak pernah bosan memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun kesempurnaan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Padang, Juli 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	12
1. Kinerja	12
2. Pendidikan	17
3. Tata Ruang Kantor	23
4. Hubungan Tingkat Pendidikan Formal dan Tata Ruang Kantor dengan Kinerja Pegawai	31
B. Penelitian yang Relevan	33
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37

C. Populasi dan Sampel Penelitian	37
D. Variabel Penelitian.....	39
E. Defenisi Operasional.....	40
F. Jenis Data Penelitian	41
G. Teknik Pengumpulan Data.....	41
H. Instrumen Penelitian dan Uji Coba Penelitian	42
I. Uji Coba Instrumen	44
J. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	53
1. Deskriptif data responden	53
2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	54
B. Hasil Analisis Penelitian	69
1. Uji Asumsi Klasik.....	69
2. Analisis Korelasi	71
3. Analisis Korelasi Berganda.....	72
4. Koefisien Determinasi.....	72
5. Uji Hipotesis.....	73
C. Pembahasan.....	74
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Realisasi program kerja Dinas Perindagtamben tahun 2012.....	3
2. Tingkat pendidikan formal pegawai Dinas Perindagtamben	6
3. Populasi pegawai Dinas Perindagtamben	38
4. Sampel Penelitian.....	39
5. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan	42
6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	43
7. Hasil Uji Validitas Instrumen	45
8. Klasifikasi Indeks Reliabilitas.....	47
9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	47
10. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	50
11. Distribusi jumlah responden penelitian berdasarkan jenis kelamin.....	53
12. Rerata Capaian Skor Kualitas Kerja	55
13. Rerata Capaian Skor Kuantitas Kerja	56
14. Rerata Capaian Skor Dapat tidaknya diandalkan.....	57
15. Rerata Capaian Skor Sikap	58
16. Deskripsi Variabel Kinerja	59
17. Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan	60
18. Rerata Capaian Skor Tata letak Perabotan Kantor.....	61
19. Rerata Capaian Skor Rangkaian Kerja.....	62
20. Rerata Capaian Skor Penggunaan Segenap Ruangan	63
21. Rerata Capaian Skor Cahaya	64
22. Rerata Capaian Skor Warna	65
23. Rerata Capaian Skor Udara	66
24. Rerata Capaian Skor Suara	67
25. Deskripsi Variabel Tata Ruang Kantor	68
26. Uji Normalitas	69

27. Uji Multikolinearitas	70
28. Analisis Korelasi	71
29. Koefisien Korelasi Berganda	72
30. Uji F	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisisioner Instrumen Penelitian	87
2. Kisi-Kisi Instrumrn Penelitian	92
2 Tabulasi Data Uji Coba	94
3. Validitas dan Reliabilitas	96
4. Tabulasi Data Penelitian	99
5. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	104
6. Hasil Uji Asumsi Klasik	113
7. Tabel TCR	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintah maupun swasta memegang peranan sangat penting. Sumber daya adalah pondasi awal dalam membentuk, membangun, suatu organisasi baik berupa lembaga, instansi, unit kerja maupun organisasi lainnya. Sumber daya tersebut terdiri dari modal, manusia, metode dan mesin. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya.

Setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Bila suatu instansi mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan. Suatu tindakan pegawai akan mempengaruhi kestabilan iklim organisasi yang juga akan berdampak pada produktivitas organisasi itu sendiri. Dilihat dari sisi pegawainya, seorang pimpinan yang baik harus bisa memotivasi dan memperhatikan serta menggerakkan bawahannya bekerja.

Disamping itu untuk menciptakan kondisi lingkungan organisasi yang optimal diperlukan penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan dengan tujuan terciptanya hasil kerja yang baik. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Kinerja mengandung makna prestasi yang berarti hasil karya yang dicapai dalam melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Kinerja juga merupakan patokan akhir dari usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, kinerja yang tinggi menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan sebaliknya kinerja yang rendah menggambarkan ketidakberhasilan dan ketidaksuksesan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Pada umumnya kinerja seorang pegawai antara lain dipengaruhi oleh ketepatan, ketelitian, keterampilan, kepatuhan menyelesaikan tugas, mengikuti instruksi, inisiatif dan kerajinan. Kinerja yang baik tercipta dari adanya kegiatan atas penyelesaian tugas secara optimal sedangkan kerja yang optimal terlaksana apabila pegawai dapat menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakatnya serta menggunakan waktu sebaik mungkin. Berikut disajikan tingkat realisasi program kerja yang telah dicapai Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang sebagai pondasi awal permasalahan pada penelitian ini :

Tabel 1. Realisasi Program Kerja Dinas Perindagtamben Tahun 2012

No	Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Persentase Realisasi (%)
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	74.23
2	Program peningkatan sarana & prasarana aparatur	82.20
3	Program peningkatan disiplin apatur	81.78
4	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	74.61
5	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	75.00
6	Program Pengembangan Industri Kecil Dan Menengah	84.30
7	Program Pembinaan Dan Pengawasan Bidang Pertambangan	83.18
8	Program Pembinaan dan Pembangunan Bidang Ketenaga listrikan	78.12
9	Program Pembinaan Pengusahaan Minyak dan Gas Bumi	82.56
10	Program Pembinaan Pengusahaan Listrik dan Pemanfaatan Energi	81.58
11	Program Pembinaan dan Pemanfaatan Air Bawah Tanah	85.86
12	Program Perlindungan Konsumen dan Pengamanan Perdagangan	90.47
13	Program Peningkatan Efisiensi Perdagangan Dalam Negeri	81.02
14	Program Pembinaan Pedagang Kaki Lima dan Asongan	79.25
15	Program Pengembangan Sarana dan Prasarana Perdagangan	0.15
16	Program Pengembangan Dan Perluasan Pangsa Pasar	73.31
RATA – RATA REALISASI (%)		75.47

Sumber : Dinas Perindagtamben 2012

Berdasarkan data realisasi program kerja diatas telah mencapai persentase cukup dengan persentase rata-rata 75.47%, program perlindungan konsumen dan pengamanan perdagangan menjadi pencapaian realisasi tertinggi pada tahun 2012 sebesar 90.47%, dimana Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) di Dinas Perindagtamben merupakan BPSK terbaik se- Indonesia pada tahun 2012. Namun program pengembangan sarana dan prasarana perdagangan, Dinas Perindagtamben hanya bisa mencapai realisasi dengan persentase 0.15%. Dari data

yang dikemukakan diatas, dapat dilihat permasalahan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perindagtamben belum sesuai dengan yang diharapkan dan ditargetkan oleh instansi ini karena masih adanya pencapaian target dibawah 50 % dan pada umumnya semua program masih jauh dari 100%, sementara rata-rata tingkat realisasi yang tercapai baru hingga 75,47 %.

Selain itu, juga terlihat dari tabel diatas bahwa semua pegawai pada masing-masing program sudah berusaha untuk mencapai target realisasinya meskipun belum maksimal tapi tingkat pencapaian kinerjanya sudah diatas 50 % bahkan tidak sedikit yang diatas 80 %. Kurangnya keterampilan pegawai dalam bidang tugas juga merupakan salah satu penyebab masih rendahnya kinerja pegawai. Kinerja yang baik tercipta dari adanya kegiatan atas penyelesaian tugas secara optimal sedangkan kerja yang optimal terlaksana apabila pegawai dapat menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakatnya serta menggunakan waktu sebaik-baiknya. Bagi pimpinan untuk menilai kinerja bukanlah suatu hal yang mudah, pimpinan harus mempunyai data dan informasi yang tepat dan lengkap tentang pegawai yang akan dinilai tersebut sehingga pimpinan memberikan penilaian terhadap kinerja secara adil.

Sastrohadiwiryono (2003:199) menyatakan bahwa pendidikan merupakan segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmani, dan rohani yang berlangsung secara seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah untuk pembangunan. Kualitas seorang pegawai tentunya sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan formal

akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan seorang pegawai sehingga akan bermuara pada kinerja yang maksimal. Semakin lama tingkat persaingan semakin tinggi, kompetensi antar pegawai semakin lama semakin ketat. Maka dibutuhkanlah tingkat pendidikan yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik. Dengan bertambahnya pengalaman seorang karyawan dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di perusahaan.

Dengan demikian semakin banyak pengalaman kerja seseorang atau semakin lamanya waktu orang tersebut untuk masa bekerja akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama atau dengan kata lain akan mempengaruhi peningkatan kinerja orang yang bersangkutan tersebut. Tentu saja pengalaman memang penting, namun akan lebih optimal jika diimbangi dengan tingkat pengetahuan yang terus diperbarui. Walau pengalaman kerja merupakan faktor yang penting, namun ada juga perusahaan yang tidak begitu mengutamakan pengalaman kerja dalam penarikan tenaga baru. Hal ini disebabkan karena adanya anggapan bahwa tanpa pengalaman kerja, tenaga kerja tersebut dapat dibentuk sesuai dengan kebutuhan atau kehendak perusahaan. Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan. Berikut disajikan data tingkat pendidikan formal pegawai Dinas Perindagtamben :

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Formal Pegawai Dinas Perindagtamben Kota Padang

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	Persentase %
1	SMP	2	2,6
2	SMA	8	10,39
3	DIPLOMA (D3)	13	16,88
4	SARJANA (S1)	45	58,45
5	MAGISTER (S2)	9	11,68
JUMLAH		77	100

Sumber : Dinas Perindagtamben 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang merupakan lulusan SMA ke bawah sebanyak 10 orang (12,98%), sedangkan pegawai yang berpendidikan Diploma (sarjana muda) sebanyak 13 orang (16,88%), pegawai yang berpendidikan S1 (sarjana) sebanyak 45 orang (58,45%) dan yang berpendidikan Magister sebanyak 9 orang (11,68). Dari tabel di atas juga dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Perindagtamben Kota Padang lebih banyak tamatan perguruan tinggi yaitu sebanyak 54 orang.

Biasanya pegawai yang tamatan perguruan tinggi, pendidikan yang didapat sudah melebihi pengetahuan umum bahkan seharusnya mereka mampu memiliki kinerja yang lebih baik. Namun pada kenyataannya target kinerja yang harus dicapai belum sesuai dengan realisasi kegiatan yang dilaksanakan setiap tahunnya. Jika dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai hanya sedikit yang pendidikan terakhirnya dibawah SMA, ini bisa dijadikan sebagai salah satu cara untuk pencapaian kinerja pegawai yaitu dengan menimbulkan kreatifitas dari kinerja pegawai sehingga tamatan perguruan tinggi mampu berpacu untuk meningkatkan target kinerja tersebut.

Faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari faktor lingkungan kerja, dalam hal ini adalah tata ruang kantor. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Walaupun lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara langsung dalam perusahaan tersebut, namun lingkungan kerja ini mempunyai pengaruh langsung kepada karyawan yang bekerja.

Menurut Timpe (2000 : 3) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Tata Ruang Kantor. Tata ruang kantor merupakan penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaannya secara terinci dari ruangan tersebut untuk menyiapkan suatu susunan praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak. Menurut Robert C. Mill dalam Timpe (2000:3) “lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja”. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang dapat membedakan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan kerasan atau betah bekerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan observasi peneliti bahwa tata ruang kantor dan kenyamanan bekerja di Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang belum memiliki susunan yang baik. Seperti banyaknya file-file atau dokumen yang menumpuk di meja dan tidak tersusun dengan rapi. Letak file yang jauh menyebabkan kurang efektifnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu juga terlihat bahwa susunan letak tata ruang kantornya belum sesuai dengan azas tata ruang kantor yang baik sehingga kinerja pegawai masih kurang efektif dan efisien. Ini dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sehingga akan sangat berpengaruh pada kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2001:101) “tata ruang kantor dapat juga diartikan sebagai pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor, serta perabot kantor pada tempat yang tepat sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa, dan bebas bergerak guna mencapai efisiensi kerja”. Disamping itu fungsi dari tata ruang kantor tidak hanya menempatkan perlengkapan dan peralatan pada suatu kantor, tetapi tata ruang kantor harus dapat digunakan untuk mengatur dan memudahkan pergerakan alur kerja pegawai dari suatu ruangan ke ruangan lain. Dengan kata lain dengan penataan ruang kantor yang baik, maka pengawasan terhadap pekerjaan pegawai dapat terpelihara. Sehingga pegawai dalam bekerja dapat terpelihara dan terkontrol dengan baik. Melihat kenyataan yang dihadapi tersebut, diduga ada hubungan antara tingkat pendidikan formal dan tata ruang kantor dengan kinerja pegawai.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian tentang **“Hubungan Tingkat Pendidikan Formal dan Tata Ruang Kantor dengan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Belum tercapainya target realisasi kinerja yang telah ditetapkan, padahal pendidikan pegawai Dinas Perindagtamben hanya 12,98 % yang SMA ke bawah.
2. Kualitas pekerjaan pegawai yang masih rendah.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti : kebisingan, penataan ruang kantor yang kurang efektif, serta penerangan yang kurang bagus.
4. Banyaknya file-file yang menumpuk dan tidak tersusun dengan rapi sehingga membuat kinerja pegawai kurang efisien.
5. Kinerja pegawai rendah, karena tata ruang kantor belum sesuai dengan azas tata ruang kantor yang baik.

C. Batasan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada **“Hubungan Tingkat Pendidikan Formal dan Tata Ruang Kantor dengan Kinerja**

Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang”.

D. Rumusan Masalah

Dari pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat hubungan tingkat pendidikan formal dengan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang?
2. Apakah terdapat hubungan tata ruang kantor dengan kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang?
3. Apakah terdapat hubungan tingkat pendidikan formal dan tata ruang kantor dengan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui ada tidaknya hubungan tingkat pendidikan formal dengan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.
2. Mengetahui ada tidaknya hubungan tata ruang kantor dengan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.

3. Mengetahui ada tidaknya hubungan tingkat pendidikan formal dan tata ruang kantor dengan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.

F. Manfaat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan akan memberi manfaat :

1. Bagi penulis sendiri dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan pada program studi Pendidikan Ekonomi keahlian Administrasi Perkantoran dan dalam rangka melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pendidikan ekonomi pada Universitas Negeri Padang.
2. Bagi para pengambil keputusan, sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan mutu pelayanan organisasi.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan yang berkepentingan untuk mengetahui hubungan tingkat pendidikan dan tata ruang kantor dengan kinerja pegawai Dinas Perindagtamben.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi untuk mempelajari masalah yang sama dengan penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya mengenai hubungan tingkat pendidikan formal dan tata ruang kantor dengan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat pendidikan tidak berhubungan dengan kinerja pegawai.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara tata ruang kantor dengan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Hal ini berarti semakin baik tata ruang kantor maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dan tata ruang kantor dengan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan formal dan semakin baik tata ruang kantor maka kinerja yang akan diperoleh juga akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang:

1. Disarankan kepada pimpinan agar memberikan tugas dan menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Dengan begitu pegawai mampu meningkatkan kinerja berdasarkan tingkat pendidikan yang dimilikinya.
2. Disarankan kepada pimpinan agar memberikan pelatihan-pelatihan dan memberikan kesempatan pada pegawai yang tingkat pendidikannya masih rendah untuk melanjutkan pendidikannya agar tingkat ketelitian, kemampuan dan keterampilan pegawai meningkat dalam mengerjakan semua tugas sehingga kinerja pegawai tercapai sesuai tujuan organisasi.
3. Disarankan kepada pimpinan dan pegawai agar dapat melakukan penataan ruangan kantor terutama pada pencahayaan yaitu dengan lebih memperhatikan penerangan atau lampu pada tiap-tiap ruangan pegawai terutama pada pegawai yang lembur hingga malam hari, sehingga memerlukan pencahayaan yang sangat baik agar tidak terhalang dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan pimpinan.
4. Disarankan kepada pimpinan dan pegawai agar dapat lebih memperhatikan azas rangkaian kerja, karena suatu tata ruang kantor yang baik menempatkan para pegawai dan alat-alat kantor menurut rangkaian yang

sejalan dengan urutan penyelesaian pekerjaan yang bersangkutan sehingga pegawai tidak maju mundur dan berputar untuk menyelesaikan urusannya.

5. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :PT Rineka Cipta
- _____.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :PT Rineka Cipta
- Ahmadi, Abu dan Nur Uhbiyati. 2007. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen supervisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Gumanti, Dessyta. 2012. *Hubungan Jam Kerja, Tata Ruang Kantor Dan Pengawasan dengan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat (Bpm) Kabupaten Solok*.UNP
- Gusmita, Yoli. 2012. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang*.UNP
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Idris. 2010. *Aplikasi model data kualitatif dengan Program SPSS (Edisi Revisi III)*". Padang : Himpro Manajemen FE UNP.
- Irianto, Agus, H. 2007. *Statistik Konsep Dasar & Aplikasinya*. Jakarta: Prenada Media
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maryati. 2008. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.