

**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK P KINERJA PEGAWAI
DI SMP NEGERI 9 PALEMBANG DAN SMP NEGERI 10 PALEMBANG**



SKRIPSI STRATA SATU (S1)

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Oleh:

LENI SARTIKA
NIM. 14290055

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
2018**

Hal: Pengantar Skripsi

Kepada Yth.

Bapak Dekan Ilmu Fakultas Tarbiyah

UIN Raden Fatah Palembang

Di

Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan sepenuhnya, maka kami berpendapat skripsi yang berjudul: "PENGARUH LINGKUNGAN FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMP NEGERI 9 PALEMBANG DAN SMP NEGERI 10 PALEMBANG", yang ditulis oleh saudara Leni Sartika (14290055), telah dapat diajukan dalam sidang Monaqosyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

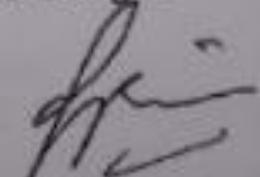
Terima Kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I


Dr. H.M. Hasbi Ashsiddiqi, M.Pd.I
NIP. 195602201985031002

Palembang, September 2018
Pembimbing II


Dr. Eebriyanti, M.Pd.I
NIP. 19770203 200701 2015

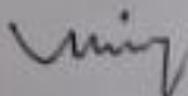
Skripsi berjudul
PENGARUH LINGKUNGAN FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI SMP NEGERI 9 PALEMBANG DAN SMP NEGERI 10 PALEMBANG

Yang ditulis oleh **LENI SARTIKA, NIM 14290055**
Telah dimunaqosyahkan dan dipertahankan
didepan panitia penguji skripsi
pada tanggal, **19 September 2018**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

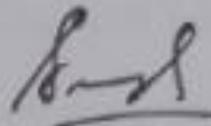
Palembang, **19 September 2018**
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah
Panitia Penguji

Ketua



Kris Setyaningsih, SE., M. Pd
NIP. 196409021990032002

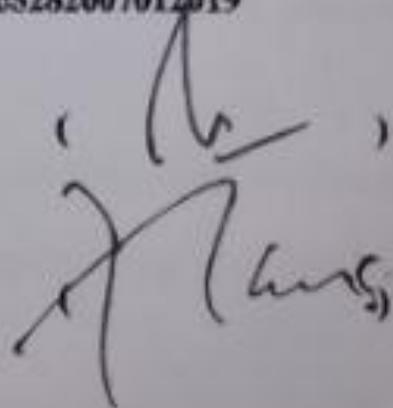
Sekretaris



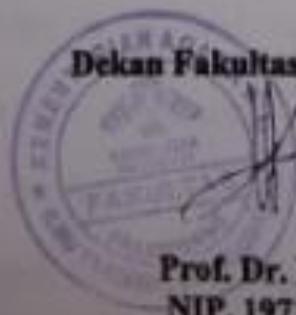
Dr. Leny Marlina, M.Pd.I
NIP. 197903282007012019

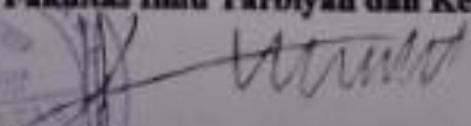
Penguji I : **Drs. Saipul Annur, M.Pd.I.**
Nip. 19701208 1996003 2 002

Penguji II : **Drs. H. Najib Haitami, M.M.**
Nip. 19540813 198503 1 004



Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan




Prof. Dr. H. Kasinyo Harto, M.Ag.
NIP. 19710911 199703 1 004

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul “*Pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang*” dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang telah membimbing manusia ke arah jalan kebenaran dan kebaikan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak ditemukan kesulitan-kesulitan, namun berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih, terkhusus kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. M. Sirozi, M.A., M.Ph.D., selaku rektor UIN Raden Fatah Palembang dan para pembantu rektor atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
2. Prof. Dr. H. Kasinyo Harto, M.Ag., selaku dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang dan para pembantu dekan yang telah memberikan ilmu yang memotivasi bagi penulis untuk kedepannya.
3. Bapak M. Hasbi, M.Ag dan Ibu Kris Setyaningsih, M.Pd.I., selaku Ketua dan Skretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam berserta dosen-dosen tercinta yang

telah memberikan arahan dan ilmu kepada saya selama berkuliah di UIN Raden Fatah Palembang.

4. Bapak Drs. H. M. Hasbi Ashsiddiqi, M.Pd.I., selaku pembimbing I dan Dr. Febriyanti, M.Pd.I., selaku pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dan kearifan telah memberikan bimbingan, arahan, koreksi, dan masukan-masukan ilmiah kepada penulis demi sempurnanya penelitian skripsi ini.
5. Segenap dosen, staf akademik, dan staf administrasi UIN Raden Fatah Palembang yang telah membantu berjalannya aktivitas pendidikan pada saat berkuliah di UIN Raden Fatah Palembang.
6. Kepala Sekolah, wakil-wakil Kepala, segenap guru dan pegawai SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dalam penelitian.
7. Kedua orang tua dan seluruh keluarga besar penulis yang telah memberi motivasi, do'a dan dorongan materil demi menyaksikan keberhasilan penulis.
8. Sahabat-sahabat terbaikku Miftakhur Roifah, Nindi Wildati Hanifa, Nurhasani, Novi Septia Wulandari yang selalu memberi semangat ketika aku jatuh dan memberikan masukan-masukan dalam pembuatan skripsi sehingga dapat selesai dengan baik.
9. Penghuni kosan horor tetap (Suchi Andara Rezki, Syarifatul Aini, dan Suparsi) dan penghuni kosan horor tidak tetap Siti Fatimah yang telah menemani dalam pembuatan skripsi.

10. Teman-teman kelasku MPI B angkatan 2014 terutama M. Rizki Ramadan, Nicolas Rama Dona Al-Barokah, Iin Indri Permasih, dan Imroatus Solehah.

Semoga Allah membalas semua jasa-jasa kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama menyusun skripsi ini. Penulis sadar bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kelemahan dan kekurangan pembuatan skripsi ini sekaligus mengundang berbagai pihak untuk memberikan saran dan kritik konstruktif kepada penulis. Akhirnya, penulis berharap penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan memberi inspirasi bagi dunia pendidikan, *aamiin yaa rabbal 'aalamiin*.

Penulis

Leni Sartika
14290055

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGANTAR SEKripsi.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
E. Definisi Operasional	9
F. Tinjauan Pustaka	13
G. Kerangka Teori.....	16
H. Variabel Penelitian	25
I. Hipotesis.....	25
J. Metodologi Penelitian	26
K. Sistematika Penulisan	30

BAB II KINERJA PEGAWAI DAN LINGKUNGAN FISIK

A. Kinerja Pegawai	31
1. Pengertian Kinerja Pegawai	31
2. Indikator Kinerja	34
3. Elemen Kinerja Pegawai	37
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	38
5. Kriteria Keberhasilan Kinerja	42
B. Lingkungan Fisik	43
1. Pengertian Lingkungan Fisik	43
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Fisik.....	46
C. Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	53

BAB III KEADAAN SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SMP NEGERI 9 DAN SMP NEGERI 10 PALEMBANG

A. Keadaan SMP Negeri 9 Palembang	56
1. Sejarah SMP Negeri 9 Palembang	56
2. Kepemimpinan SMP Negeri 9 Palembang	57
3. Profil Sekolah	58
4. Visi, Misi, dan Tujuan SMP Negeri 9 Palembang	59
5. Struktur Organisasi	59
6. Tugas dan Tanggungjawab	61
7. Keadaan Guru.....	65
8. Keadaan Pegawai	67
9. Keadaan Siswa	69
10. Sarana dan Prasarana.....	71
B. Keadaan SMP Negeri 10 Palembang	74
1. Sejarah SMP Negeri 10 Palembang	74
2. Kepemimpinan SMP Negeri 10 Palembang	74
3. Profil Sekolah	75
4. Visi, Misi, dan Tujuan SMP Negeri 10 Palembang	76
5. Struktur Organisasi	78
6. Keadaan Guru.....	80
7. Keadaan Pegawai	83
8. Keadaan Siswa	85
9. Sarana dan Prasarana.....	86

BAB IV PENGARUH LINGKUNGAN FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

A. Lingkungan Fisik SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.....	92
B. Hasil Observasi Lingkungan Fisik di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang	96
1. Data Observasi SMP Negeri 9 Palembang.....	98
2. Data Observasi SMP Negeri 10 Palembang.....	105
3. Lingkungan Fisik SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang	110
C. Kinerja Pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang	110
1. Kinerja Pegawai SMP Negeri 9 Palembang.....	112
2. Kinerja Pegawai SMP Negeri 10 Palembang.....	117
3. Kinerja Pegawai SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang	122

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan127
B. Saran.....128

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Nama Kepala Sekolah di SMP Negeri 9 Palembang Tahun 1965-Sekarang	57
Tabel 2. Kualifikasi Pendidikan, Status, Jenis Kelamin, dan Jumlah Guru.....	66
Tabel 3. Jumlah Guru dengan Tugas Mengajar Sesuai dengan Latar Belakang Pendidikan	66
Tabel 4. Pengembangan Kompetensi/Profesionalisme Guru.....	67
Tabel 5. Tenaga Kependidikan: Tenaga Pendukung.....	68
Tabel 6. Keadaan Pegawai	68
Tabel 7. Data Siswa 5 (lima tahun terakhir) Siswa Terakhir	69
Tabel 8. Data Siswa 3 (tiga tahun terakhir) Siswa Bilingual (RSBI)	70
Tabel 9. Perabot Ruang Kelas (Belajar).....	71
Tabel 10. Perabot Ruang Belajar Lainnya	72
Tabel 11. Perabot Ruang Kantor	72
Tabel 12. Perabot Ruang Penunjang	73
Tabel 13. Daftar Nama Kepala Sekolah di SMP Negeri 10 Palembang dari Tahun 1969-Sekarang.....	75
Tabel 14. Guru SMP Negeri 10 Palembang.....	81
Tabel 15. Pegawai SMP Negeri 10 Palembang	83
Tabel 16. Jumlah Siswa SMP Negeri 10 Palembang.....	85
Tabel 17. Ruangan SMP Negeri 10 Palembang.....	86
Tabel 18. Keadaan Kelas di SMP Negeri 10 Palembang.....	87
Tabel 19. Keadaan Laboratorium SMP Negeri 10 Palembang.....	88
Tabel 20. Keadaan Pegawai Tata Usaha SMP Negeri 9 Palembang	90
Tabel 21. Keadaan Pegawai Tata Usaha SMP Negeri 10 Palembang	91
Tabel 22. Keadaan Peralatan dan Perlengkapan Tata Usaha SMP Negeri 9 Palembang	93
Tabel 23. Keadaan Peralatan dan Perlengkapan Tata Usaha SMP Negeri 10 Palembang	95
Tabel 24. Lembar Observasi SMP Negeri 9 Palembang.....	103
Tabel 25. Lembar Observasi SMP Negeri 10 Palembang.....	108
Tabel 26. Data Kinerja Pegawai SMP Negeri 9 Palembang Angket Responden	116
Tabel 27. Destribusi Frekuesi Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMP Negeri 9 Palembang	117
Tabel 28. Data Kinerja Pegawai SMP Negeri 10 Palembang Angket Responden	120
Tabel 29. Destribusi Frekuensi Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMP Negeri 10 Palembang	121

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang” Dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan lingkungan fisik dan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Bagaimana lingkungan fisik dan kinerja pegawai antara SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kedua variabel tersebut. Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah Bagaimana lingkungan fisik di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang, bagaimana kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang, dan Adakah Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, dengan cara mengambil dan mengumpulkan data dari lingkungan. yakni menjelaskan tentang data dengan angka yang diambil dari lingkungan Fisik dan kinerja pegawai. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tata usaha dengan jumlah respon 9 pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang. Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini data kuantitatif yang berisi angket yang diberikan kepada pegawai dan dengan sumber data primer yang diperoleh langsung dari pegawai, dan sumber data sekunder langsung dari kepala sekolah, arsip serta aspek yang mendukung penelitian ini secara langsung. Data yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang disebar kepada para pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang. Serta didukung dengan observasi dan dokumentasi.

Adapun hasil analisis observasi lingkungan fisik yaitu bahwa lingkungan fisik di SMP Negeri 9 Palembang mendapat skor 57 sedangkan lingkungan fisik di SMP Negeri 10 Palembang mendapat skor 45 dan angket kinerja pegawai maka diperoleh hasil dengan df sebesar 16 itu diperoleh harga kritik t atau t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% diperoleh sebesar 2,12 dan taraf pada 1% diperoleh 2,92. Dengan membandingkan besarnya t_o yang diperoleh perhitungan ($t_o = 3,46$) dan besarnya t yang tercantum pada tabel t 5% = 2,12 serta besarnya t yang tercantum pada tabel t 1% = 2,92 maka dapat diketahui bahwa t_o lebih besar daripada t_t dengan $1% < 3,46 > 5%$ yaitu $2,92 < 3,46 > 2,12$. Jadi, karena t_o lebih besar daripada t_t , maka hipotesis nihil yang diajukan ditolak, ini berarti bahwa ada/ terdapat perbedaan Mean yang signifikan antara variabel X dan Y. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa ada/ terdapat perbedaan Mean yang signifikan antara kinerja di SMP Negeri 9 Palembang dan di SMP Negeri 10 Palembang. Dengan adanya perbedaan dari lingkungan fisik dan kinerja pegawai antara kedua sekolah tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi untuk menjaga eksistensi organisasi tersebut. Agar menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan disiplin dan kinerja karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan harus didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada peningkatan kualitas pekerjaan, mengurangi ketegangan pada mata dan keinginan rohaniyah, serta terpenting semangat kerja lebih baik dan prestasi yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

Lingkungan kantor sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajer administrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat pegawainya bekerja secara efisien dan efektif serta meminimalkan kemungkinan pegawai mendapatkan cedera ketika melakukan pekerjaannya.¹

¹ Madri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm: 207

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan bersangkutan. Menurut Wursanto dalam Dharmawan lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera.²

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.³

Pemilik organisasi, pekerja, dan tim manajemen merupakan orang-orang atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Sebagaimana telah

²Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17, No.2, 2015, hlm: 136 di akses dari journal.unimal.ac.id/miej/article/download/24/1 pada tanggal 22 Januari 2018 pukul 16.10 Wib.

diterangkan, organisasi memiliki sumber-sumber daya yang tidak hanya orang-orang, tetapi juga sumber daya uang (*financial resources*), sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya informasi (*informational resources*). Keseluruhan ini kerana sifatnya dapat di kategorikan sebagai lingkungan fisik dari organisasi. Bangunan, uang, peralatan, barang persediaan, dan lain sebagainya merupakan lingkungan di mana setiap saat orang-orang dalam organisasi berinteraksi dan memanfaatkannya untuk dapat didayagunakan. Oleh karena sumber daya tersebut harus digunakan seefektif dan seefisien mungkin, maka perusahaan perlu pula memahami bagaimana sumber-sumber daya yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik dari organisasi ini dapat dikelola dengan baik.⁴

Seperti yang telah dijelaskan di atas lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.⁵ Prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.⁶ Hersey, Blavhard, dan Johnson menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk *satelite* model. Menurut *satelite* model, kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan,

⁴ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Prenada Media, 2005), hlm : 62

⁵ Sowan dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2013), hlm. 196

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kharisma Putra Utama, 2009), hlm : 151

sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur. Faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administrasi, proses kemanusiaan dan sistem. Sumber non manusia meliputi peralatan, pabrik, lingkungan kerja, teknologi, kapital, dan dana yang dipergunakan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi.⁷

Dalam suatu organisasi seperti sekolah juga memiliki lingkungan kerja fisik yang perlu dikelola dengan semestinya. Seperti yang telah dijelaskan di atas lingkungan fisik dilihat dari persepektif pendidikan dapat juga disamakan dengan sarana dan prasarana pendidikan yang ada di dalam sekolah. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah. Keberhasilan program pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kondisi sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki sekolah dan oleh optimalisasi pengelolaan dan pemanfaatannya.⁸

Menurut Suharno sarana pendidikan adalah peralatan dan kelengkapan yang secara langsung dipergunakan dalam menunjang proses pendidikan. Prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses

⁷ Dwi Septianto, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Wiga, Vol.2 No.1, 2012, hlm. 82-83

⁸ Martin dan Nurhatati Fuad, *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persad, 2016), hlm. 1

pendidikan.⁹ Manajemen sarana dan prasarana merupakan salah satu kegiatan operatif di dalam administrasi pendidikan yang tercakup ke dalam administrasi tata usaha. Administrasi tata usaha lazim juga disebut dengan administrasi perkatoran. Administrasi tata usaha tidak hanya menyangkut masalah tulis menulis di atas meja, tetapi lebih jauh menyangkut aspek-aspek penyediaan dan pengaturan tempat kerja yang menyenangkan, mencari sistem kerja yang efektif dan murah.¹⁰ Dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik di sekolah juga harus adanya pengelolaan yang baik agar sumber daya yang ada di dalam sekolah tersebut dapat merasa nyaman dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Seperti pada umumnya sekolah memiliki lingkungan fisik yang berbeda-beda menurut kebutuhan yang terdapat di sekolah tersebut. Tetapi masih banyak sekolah-sekolah yang belum memiliki lingkungan fisik yang belum memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sekolah pada dasarnya memiliki standar sarana dan prasarana minimal yang harus dimiliki berdasarkan jenjang pendidikan. Menurut Matin dan Nurhattati Fuad, standar sarana dan prasarana pendidikan berdasarkan ketentuan yang terdapat pada lampiran Permendiknas No. 24/2007 tentang standar sarana dan prasarana sekolah dibedakan menurut jenjang SD, jenjang SMP, dan jenjang SMA. Jenis-jenis sarana dan pasarana yang distandarkan tersebut meliputi:

- 1) satuan pendidikan;
- 2) lahan;
- 3) bangunan gedung;
- dan 4) kelengkapan prasarana

⁹ Kompri, *Manajemen Pendidikan 2*, (Bandung : Alfabeta, 2015), hlm.233

¹⁰ Mufti Ahmad, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Palembang : IAIN Raden Fatah Press, 2005), hlm. 57

dan sarana.¹¹ Dimana pada Permendiknas No. 24/2007 terdapat standar sarana dan prasarana ruang tata usaha. Ruang tata usaha adalah ruang yang berfungsi sebagai tempat untuk mengerjakan administrasi sekolah. Luasnya 4 m²/ petugas dan luas minimum 16 m² mudah dicapai dari halaman sekolah ataupun dari luar lingkungan sekolah dan dekat dengan ruang pimpinan, serta dilengkapi dengan sarana sebagai berikut: kursi (1 buah/petugas), meja kerja (1 buah/petugas), lemari (1 buah/ruang), papan statistic (1 buah/ruang), mesin ketik/ computer, filling cabinet, brankas, telepon, jam dinding, soket listrik, penanda waktu, dan tempat sampah.¹²

Menurut observasi awal pada SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang, sama halnya dengan sekolah lainnya, SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang juga masih memiliki perbedaan pada lingkungan fisik yang ada pada sekolah tersebut, terutama ruang pada Tata Usaha (TU) di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang. Tetapi kedua sekolah tersebut telah memiliki lingkungan fisik yang cukup baik, karena sekolah tersebut merupakan sekolah negeri yang telah terakreditasi. Pada SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang memiliki pegawai yang cukup baik dalam pelaksanaan pendidikan di dalam sekolah tersebut. Pada SMP Negeri 9 Palembang, pegawai administrasi atau biasa disebut tata usaha yaitu berjumlah 9 orang. Pegawai tata usaha ini ditempatkan dalam satu ruangan dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan pegawai tata usaha pada SMP Negeri 10

¹¹ Martin dan Nurhattai Fuad, *Manajemen Sarana dan Prasarana konsep dan Aplikasinya*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 137

¹² Martin dan Nurhattati Fuad, *Ibid*, hlm. 167-168

Palembang juga memiliki 9 orang pegawai tata usaha. Pegawai ini di tempatkan dalam satu ruangan dalam penyelesaian tugasnya yang berdampingan dengan ruangan kepala sekolah. Ruang tata usaha di SMP Negeri 9 Palembang memiliki ruangan yang begitu nyaman karena begitu sejuk, ruangnya cukup luas yaitu dengan luas sekitar $5 \times 6 \text{ m}^2$, jauh dari kebisingan dan memiliki peralatan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan misalnya mesin fotocopy, laptop, alat tulis dan lain sebagainya sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan lancar. Sedangkan SMP Negeri 10 Palembang yaitu memiliki luas ruangan tata usaha sekitar $3 \times 6 \text{ m}^2$, serta jauh dari kebisingan dan telah memiliki peralatan yang cukup dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi masih ada keterbatasan lingkungan fisiknya misalnya ruangan yang sesak, peralatan yang telah mengalami kerusakan misalnya printer yang meenalami rusak ringan dan lain sebagainya.

Dari latar belakang di atas karena terdapat perbedaan lingkungan fisik pada setiap sekolah maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti tentang “**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMP NEGERI 9 PALEMBANG DAN SMP NEGERI 10 PALEMBANG**”

B. Batasan Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan di atas agar penelitian ini lebih terarah pada tujuan yang diinginkan, maka penelitian ini di batasi pada persoalan pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai pada tata usaha di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan fisik di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang?
2. Bagaimana kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka dapat diperoleh tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan fisik di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.
- b. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

2. Kegunaan penelitian

- a. Secara teoritik penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pengalaman dan khasanah perbendaharaan keilmuan yang baru bagi peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya di dalam lingkungan kerja fisik pegawai di dalam sekolah agar peneliti dapat mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia yang baik sebagai bekal di masa depan dalam dunia kerja.
- b. Secara praktis kegunaan Penelitian ini yakni :
 - 1) Sebagai pedoman bagi sekolah SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai.
 - 2) Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna bagi kepala sekolah dan pegawai tentang bagaimana meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor lingkungan fisik di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

E. Definisi Oprasional

1. Lingkungan fisik

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) lingkungan adalah daerah (kawasan dan sebagainya) yang termasuk di dalamnya atau bagian wilayah dalam kelurahan yang merupakan lingkungan kerja pelaksanaan pemerintahan

desa.¹³ Sedangkan Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) fisik *adalah jasmani; badan.*¹⁴

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sedangkan menurut Gie lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.¹⁵

2. Kinerja Pegawai

¹³ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum, 2008), hlm. 831

¹⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Ibid*, hlm.239

¹⁵ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), hlm 28.

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. August W. Smith menyatakan bahwa: ” *performance is output derives from processes, human outhewise*, kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Lebih tegas lagi Lawler and Poter dalam As’ad menyatakan kinerja adalah :” *succesfull role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Sedangkan karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.¹⁶

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.¹⁷ Prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.¹⁸ Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requerement*).¹⁹ Penilaian kerja pada dasarnya merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai

¹⁶ Malayu S.P Hisibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hlm. 12

¹⁷ Sowatno dan Donni Juni Priansa, *Op Cit*, hlm. 196

¹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2009), hlm. 151

¹⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 231.

karyawan dalam periode waktu tertentu.²⁰ Sedangkan menurut Moheriono kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.²¹ Luthan berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.²² Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.

Kriteria suatu ukuran kinerja menurut Amstrong dan Baron adalah sebagai berikut :

- a. Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja.
- b. Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan.
- c. Memfokuskan pada output yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak dan bagaimana tingkah laku mereka.

²⁰ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2004), hlm. 367.

²¹ Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm : 95

²² Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), hlm. 279

- d. Mengindikasikan data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran.
- e. Dapat diverifikasi, dengan mengusahakan informasi yang akan mengonfirmasi tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi.
- f. Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan kesediaan data.
- g. Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan.
- h. Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja sehingga keluarga ukuran tersedia.²³

F. Tinjauan Pustaka

Dalam tulisan ini, penulis mengangkat judul tentang “ pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP 10 Negeri Palembang”.

Dalam hal ini penulis akan mengemukakan kajian pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini dan berguna membantu penulis dalam menyusun skripsi ini adalah sebagai berikut :

Pertama Dian Septiani dengan judul skripsi *pengaruh penerapan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai kantor camat muara payang kabupaten lahat*. Dalam skripsi ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS ternyata terdapat hubungan antara lingkungan fisik dan non fisik yaitu sebesar 97,1% sedangkan sisanya 2,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi

²³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm. 158

produktivitas kerja pegawai. Dari hasil analisis regresi diperoleh suatu rumusan tentang seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu: $Y = -1,688 + 0,789 X_1 + 0,313 X_2$. Dari persamaan regresi di atas terlihat bahwa konstanta bernilai negatif yaitu sebesar -1,688. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, karena berkaitan langsung dengan produktivitas kerja pegawai. Artinya tanpa adanya lingkungan fisik dan non fisik maka produktivitas kerja pegawai akan menurun atau bernilai negatif.²⁴

Selanjutnya Heru Susanto dengan judul skripsi *pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* (Studi Pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang) Hasil penelitian ini dengan analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 14,581 + 0,105X_1 + 0,588X_2$. Hasil pengujian secara simultan diperoleh $F_{hitung} = 18,660$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,301, dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja mampu dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja sebesar 30,1%, sedangkan sisanya 69,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Simpulan dari penelitian ini adalah kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi dan lingkungan kerja.²⁵

²⁴ Dian Septianti, *Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat*, Skripsi Ekonomi, (Palembang : Universitas Tridinanti)

²⁵ Heru Susanto, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan* (Studi Pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang), skripsi sarjana ekonomi, (Semarang : UNS)

Ahmad Yani dengan judul skripsi *pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum pembangunan perumahan nasional (perum perumnas) cabang kota Palembang*. Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,617 > 1,703$) dengan taraf signifikan $0,017 < 0,05$. Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,253 > 1,703$) dengan tingkat signifikan $0,020 < 0,05$. Kemudian variabel lingkungan kerja (fisik dan non fisik) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ $48,899 \geq 3,34$. Nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,777 atau 77,7 %, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain tidak diteliti di penelitian ini.²⁶

Berdasarkan penelitian terdahulu yang membedakan skripsi ini dengan skripsi di atas adalah skripsi di atas menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara keseluruhan lingkungan kerja diteliti dan pada skripsi terdahulu skripsi meneliti lingkungan fisik yang berada di dalam perusahaan dan lembaga lain selain pendidikan sedangkan skripsi ini hanya memfokuskan penelitian tentang salah satu lingkungan pada tempat kerja yaitu

²⁶ Ahmad Yani, *pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum pembangunan perumahan nasional (perum perumnas) cabang kota Palembang*, Skripsi Sarjana Ekonomi, (Palembang : UIN Raden Fatah Palembang)

lingkungan fisik yang akan mempengaruhi kinerja pegawai di sekolah. Peneliti ingin mengetahui apakah di dalam lembaga pendidikan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tempat atau lingkungan kerja sama seperti lingkungan pada tempat kerja di dalam perusahaan.

G. Kerangka Teori

1. Lingkungan Fisik

a. Pengertian Lingkungan Fisik

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) lingkungan adalah daerah (kawasan dan sebagainya) yang termasuk di dalamnya atau bagian wilayah dalam kelurahan yang merupakan lingkungan kerja pelaksanaan pemerintahan desa.²⁷ Lingkungan (*environment*) adalah institusi atau paksaan dari luar organisasi yang mempengaruhi secara potensial kinerja organisasi.²⁸ Sedangkan Menurut Sutrisno lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Nitisemito dalam Yasa dan Utama menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

²⁷, Departemen Pendidikan Nasional, *Op Cit*, hlm. 831

²⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge, *Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015)

Menurut Wursanto dalam Dermawan, lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera.²⁹

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sedangkan menurut Gie lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan

²⁹Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17, No.2, 2015, hlm. 136 di akses dari journal.unimal.ac.id/miej/article/download/24/1 pada tanggal 22 Januari 2018 pukul 16.10 Wib.

kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.³⁰

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja fisik serta besar pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan/cahaya
- 2) Tata Warna
- 3) Ventilasi/pengaturan Udara
- 4) Dekorasi
- 5) Suara Bising
- 6) Music
- 7) Bau tidak sedap
- 8) Keamanan³¹

Sedangkan menurut pendapat lain lingkungan kerja yang aman dan sehat yaitu adalah sebagai berikut :

- 1) Atmosfer
- 2) Pencahayaan
- 3) Kebersihan
- 4) Terlalu sesak

³⁰Sedarmayanti, *Op Cit*, hlm. 28.

³¹Sedarmayanti, *Dasar- dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hlm. 130

5) Temperature

6) Kebisingan³²

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. August W. Smith dalam As'ad menyatakan bahwa: "*performance is output derives from processes, human outhewise*, kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan kinerja adalah : "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.³³

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

³² John Ridley, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Jakarta : Erlangga, 2008), hlm : 302

³³ Sowatno dan Donni Juni Priansa, *Op Cit*, hlm.196

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang diamati. Terdapat tujuh indikator kinerja. Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau Sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang³⁴

c. Elemen Kinerja Pegawai

Hasbani Pasolong mengatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- 1) Hasil kerja dicapai secara individual atau secara instansi
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab,
- 3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika³⁵

³⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm 86-88.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Hersey, Blavhard, dan Johnson menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk satellite model. Menurut satellite model, kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur.³⁵ Faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administrasi, proses kemanusiaan dan sistem. Sumber non manusia meliputi peralatan, pabrik, lingkungan kerja, teknologi, capital, dan dana yang dipergunakan. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interaksi. Sementara itu, struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi, dan fleksibilitas.³⁷ Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron yaitu sebagai berikut :

- 1) *Personal factors*,
- 2) *Leadership factor*
- 3) *Tim factors*
- 4) *Sistem factors*

³⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta, 2016), hlm. 197-198

³⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), hlm. 98

³⁷ Wibowo, *Ibid*, hlm. 99

5) *Contextual/situational factors*.³⁸

Sedangkan Menurut Steers, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan,perangai, dan minat seseorang pekerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja menurut pendapat lain adalah :

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervise
- 7) Desain organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Dapat di lihat bahwa

³⁸Wibowo, *Ibid*, hlm. 100

perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variable, yaitu individual dan situasional.³⁹

e. Kriteria Keberhasilan Kinerja Pegawai

Kriteria suatu ukuran kinerja menurut Amstrong dan Baron adalah sebagai berikut :

- a) Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja.
- b) Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan.
- c) Memfokuskan pada output yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak dan bagaimana tingkah laku mereka.
- d) Mengindikasikan data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran.
- e) Dapat diverifikasi, dengan mengusahakan informasi yang akan mengonfirmasi tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi.
- f) Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan kesediaan data.
- g) Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan.
- h) Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja sehingga keluarga ukuran tersedia.⁴⁰

3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

³⁹ Edy, *Op Cit*, hlm. 151-152.

⁴⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm. 158

Influence atau pengaruh adalah penggunaan perilaku actual yang menyebabkan perubahan perilaku atau sikap orang lain. Terdapat dua aspek penting pengaruh, yaitu: a) pengaruh dapat dilihat dari direksional. Kebanyakan sering terjadi sifat *downward*, manajer mempengaruhi pekerja. Tetapi dapat juga bersifat *lateral*, rekan sekerja mempengaruhi rekan sekerja atau *upward*, pekerja mempengaruhi manajer; b) pengaruh bersifat *relative*. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa pengaruh pada dasarnya adalah penggunaan perilaku actual yang menyebabkan perubahan sikap atau perilaku seseorang, kelompok, atau organisasi.⁴¹

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan kinerja menurut Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.⁴² Pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai menurut Sedarmayanti adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁴³

⁴¹ Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 208

⁴² Irham Fahmi, *Op Cit*, hlm. 176

⁴³ Sedarmayanti, *Op Cit* hlm 28.

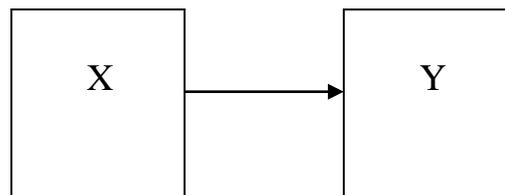
Maka dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai yaitu perilaku actual yang dapat menyebabkan perubahan pada sikap orang lain yang disebabkan oleh lingkungan yang terdapat dalam suatu organisasi dimana lingkungan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

H. Variabel

Variabel penelitian merupakan kegiatan menguji hipotesis, yaitu menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris di dunia nyata.⁴⁴ Dengan demikian maka diperoleh variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel X : Lingkungan Fisik

Variabel Y : Kinerja Pegawai



I. Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu *hypo* (belum tentu benar) dan tesis (kesimpulan). Menurut sekar, mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas

⁴⁴ Juliansyah Noor, *metodologi penelitian*, (Jakarta : PranadaMedia Group, 2011), hlm. 147

pertanyaan penelitian.⁴⁵ Sehingga dapat diperoleh hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha : Ada perbedaan yang signifikan kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

Ho : Tidak ada perbedaan yang signifikan kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

J. Metodologi Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain. Selain data yang berupa angka, dalam penelitian kuantitatif ada juga data berupa informasi kualitatif.⁴⁶

2. Sumber data

Sumber data yang di peroleh dari penelitian ini adalah melalui sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat secara

⁴⁵ Juliansyah Noor, *Ibid*, hlm. 79

⁴⁶ Suharsemi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 12

langsung dari responden yang akan diteliti dan data sekunder adalah data yang di peroleh dari pihak lain atau tidak langsung diperoleh dari subyek penelitiannya.⁴⁷

- 1) Data primer adalah sumber data yang terhimpun langsung dari pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.
- 2) Data sekunder adalah data yang di peroleh dari sumber data yang mendukung adalah bahan-bahan kepustakaan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian.⁴⁸ Dengan demikian pada penelitian ini peneliti mengambil penelitian pada pegawai tata usaha SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang yang kemudian akan dijadikan sebagai responden.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan 9 orang responden pegawai tata usaha SMP Negeri 9 Palembang dan 9 orang responden pegawai tata usaha pada SMP Negeri 10 Palembang, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai subjek penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

⁴⁷ Syaifuddin Anwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 91

⁴⁸ Juliansyah Noor, *Op Cit*, hlm. 147

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

1) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁴⁹ Peneliti mempersiapkan daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden guna memperoleh data dan informasi tentang pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

2) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁵⁰ Melalui teknik ini, data yang dikumpulkan berupa gambaran umum di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

3) Observasi

Menurut Sutrisno Hadi, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.⁵¹ Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik observasi terstruktur sebagai salah satu alat untuk mengumpulkan data di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang. Observasi terstruktur adalah

⁴⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : ALFABETA, 2014), hlm. 199.

⁵⁰ Sugiyono, *Ibid*, hlm. 329

⁵¹ Sugiyono, *Ibid*, hlm. 203

observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya.⁵²

5. Teknik Analisa Data

Dalam penegelolaan data penelitian ini menggunakan pengelolaan data statistic karena data yang digunakan adalah data kuantitatif. Karena penelitian ini merupakan data kuantitatif yang sampelnya hanya terdapat 9 orang dari tata usaha (TU) SMP Negeri 9 Palembang dan 9 orang tata usaha (TU) SMP Negeri 10 Palembang, maka teknik statistic yang digunakan adalah dengan menggunakan Uji t sampel kecil tidak saling berhubungan dengan rumus sebagai berikut:

$$t_o = \frac{M_1 - M_2}{SE_{M_1 - M_2}}$$

Keterangan:

t_o = Tes

M_1 = Rata-rata kelompok 1

M_2 = Rata-rata kelompok 2

$SE_{M_1 - M_2}$ = Nilai deviasi standar gabungan

Untuk mengetahui perbandingan pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil dari perhitungan masing-masing

⁵² Sugiyono, *Ibid*, hlm. 205

sekolah dengan menggunakan rumus di atas yang kemudian dibandingkan hasil keduanya.

K. Sistematika Penulisan

Bab 1 Pendahuluan, pada bab ini berisi latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, definisi operasional, tinjauan pustaka, kerangka teoritis, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan teori, kerangka berfikir dan pengajuan hipotesis, pada bab ini berisi tentang deskripsi teori, kerangka berfikir dan hipotesis yang melandasi tentang penelitian tentang pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

Bab III Prosedur Penelitian yang berisi tentang bagaimana penelitian yang dilakukan dan keadaan SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

Bab IV, Hasil Penelitian dan pembahasan yang berisi tentang bagaimana pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

Bab V, Penutup pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

KINERJA PEGAWAI DAN LINGKUNGAN FISIK

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. August W. Smith dalam As'ad menyatakan bahwa: "*performance is output derives from processes, human outhewise*, kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan kinerja adalah : "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.⁵³

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.⁵⁴ Prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan

⁵³ Sowatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2013), hlm.196

⁵⁴ Sowatno dan Donni Juni Priansa, *Ibid*, hlm. 196

aktivitas kerja.⁵⁵ Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requirement*).⁵⁶ Penilaian kerja pada dasarnya merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai karyawan dalam periode waktu tertentu.⁵⁷ Sedangkan menurut Moheriono kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.⁵⁸ Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja ada hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi tersebut baik, sebaliknya jika tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik, maka kinerja organisasi tersebut kurang baik.⁵⁹ Luthan berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti:

⁵⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2009), hlm. 151.

⁵⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 231.

⁵⁷ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2004), hlm. 367.

⁵⁸ Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm : 95

⁵⁹ Kompri, *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 162

pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.⁶⁰

Sedangkan kata karyawan berasal dari bahasa sansekerta, yakni *karya*, yang berarti kerja. Karyawan adalah kata benda, berupa orang-orang atau sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya. Karyawan hakikatnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi/ lembaga itu. Karena itulah karyawan disebut sumber daya manusia. Karena adanya sumber daya manusia inilah yang menyebabkan organisasi/ lembaga sama seperti organisasi lainnya, sehingga juga disebut organisasi hidup. Karena ada manusia sebagai sumber daya memungkinkan organisasi berfungsi sebagai satu mesin atau pabrik yang mampu menghasilkan apa-apa yang diinginkan oleh dan dari organisasi/ lembaga tersebut. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah sumber daya manusia yang menyebabkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga.⁶¹ Senada dengan pengertian di atas karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.⁶²

⁶⁰ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), hlm. 279

⁶¹ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 97

⁶² Malayu S.P Hisibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hlm. 12

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.

2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indikator* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar prilaku yang diamati. Hersey, Blanchard, dan Johnson mengungkap ada tujuh indikator kinerja sebagai berikut :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di mana kinerja harus dilakukan . Atas dasar tersebut, di lakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.⁶³ Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak

⁶³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), hlm 100.

dapat diselesaikan seamana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

4) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.⁶⁴

5) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disentif.⁶⁵

6) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.⁶⁶ Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

⁶⁴ Wibowo, *Ibid*, hlm. 102

⁶⁵ Wibowo, *Ibid*, hlm. 103-104

⁶⁶ Wibowo, *Ibid*, hlm. 105

Menurut Hasibuan bahwa indikator yang digunakan untuk menilai karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja, artinya hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- 2) Kedisiplinan, artinya kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada melakukan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- 3) Keterampilan, artinya keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
- 4) Tanggung jawab, artinya karyawan juga dapat diukur dari ketersediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.⁶⁷

3. Elemen Kinerja Pegawai

Hasbani Pasolong mengatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- 1) Hasil kerja dicapai secara individual atau secara instusi, yang berarti kinerja adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.

⁶⁷ Maizar Pratama, *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera*, diakses pada tanggal 15 Mei 2018

- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- 3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga atau tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.⁶⁸

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Hersey, Blavhard, dan Johnson menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk satellite model. Menurut satellite model, kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur.⁶⁹ Faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administrasi, proses kemanusiaan dan sistem. Sumber non manusia meliputi peralatan, pabrik, lingkungan kerja, teknologi, capital, dan dana yang dipergunakan. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia dan

⁶⁸ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta, 2016), hlm. 197-198

⁶⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), hlm. 98

perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interaksi. Sementara itu, struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi, dan fleksibilitas.⁷⁰ Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron yaitu sebagai berikut :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *tim leader*.
- 3) *Tim factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *Sistem factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.⁷¹

Sedangkan Menurut Steers, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seseorang pekerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

⁷⁰ Wibowo, *Ibid*, hlm. 99

⁷¹ Wibowo, *Ibid*, hlm. 100

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja menurut pendapat Edy Sutrisno adalah :

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervise
- 7) Desain organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Dapat di lihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variable, yaitu invidual dan situasional.⁷²

Adapun menurut The liang Gie faktor-faktor mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Waktu

⁷² Edy Sutrisno, *Op Cit*, hlm. 151-152.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efisiensi.

2) Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada mereka.

3) Produktivitas

Seseorang karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efisiensi kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

4) Motivasi

Manajer dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi pegawai bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

5) Evaluasi kerja

Manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaiknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikannya untuk dievaluasi apakah tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

6) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

7) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja.

8) Perlengkapan dan fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja.⁷³

5. Kriteria Keberhasilan Kinerja Pegawai

Kriteria suatu ukuran kinerja menurut Amstrong dan Baron adalah sebagai berikut :

- a) Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja.
- b) Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan.
- c) Memfokuskan pada output yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak dan bagaimana tingkah laku mereka.

⁷³ The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern, ed. Kelima*, (Yogyakarta: Liberty, 1998), hlm. 145

- d) Mengindikasikan data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran.
- e) Dapat diverifikasi, dengan mengusahakan informasi yang akan mengonfirmasi tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi.
- f) Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan kesediaan data.
- g) Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan.
- h) Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja sehingga keluarga ukuran tersedia.⁷⁴

B. Lingkungan fisik

1. Pengertian lingkungan fisik

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) lingkungan adalah daerah (kawasan dan sebagainya) yang termasuk di dalamnya atau bagian wilayah dalam kelurahan yang merupakan lingkungan kerja pelaksanaan pemerintahan desa.⁷⁵ Lingkungan (*environment*) adalah institusi atau paksaan dari luar organisasi yang mempengaruhi secara potensial kinerja organisasi.⁷⁶ Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Sedangkan menurut Netisemo lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan bersangkutan. Selain

⁷⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm. 158

⁷⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum, 2008), hlm. 831

⁷⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge, *Prilaku Organisasi*,(Jakarta: Salemba Empat, 2015)

itu definisi lain dikemukakan oleh Sedarmayanti yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.⁷⁷

Sedangkan Menurut Sutrisno lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Nitisemito dalam Yasa dan Utama menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Wursanto dalam Dermawan, lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera.⁷⁸

⁷⁷ Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, dkk ,*Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. Telkomsel area iii jawa-bali nusra di Surabaya, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2,2014, hlm. 1* di kases dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/>, pada tanggal 22 januari 2018 pukul 16.00 wib

⁷⁸Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*,Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17,No.2,,2015, hlm. 136 di akses dari journal.unimal.ac.id/miej/article/download/24/1 pada tanggal 22 Januari 2018 pukul 16.10 Wib.

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sedangkan menurut Gie lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁷⁹

2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

⁷⁹Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 2011), hlm 28.

Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja fisik serta besar pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja antara lain adalah sebagai berikut :

1) Penerangan/cahaya

Karena penerangan sangat besar manfaatnya untuk keselamatan bekerja dan kelancaran kerja bagi pegawai, maka perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan pengelihatannya kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat banyak kesalahan terjadi dan tentu saja hal ini menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi tersebut tidak bisa dicapai secara efektif.⁸⁰

Pemilihan pencahayaan bagi kantor harus tepat agar tidak terjadi gangguan dalam proses kerja pegawai. Pemilihan juga harus berdasarkan parameter efektivitas pencahayaan di kantor yaitu :

- a) *Visibility*, pegawai harus dapat melihat dengan nyaman dan jelas.
- b) Fokus, pencahayaan harus dapat membuat pegawai memusatkan perhatiannya dalam melaksanakan tugas dengan membuat terang tempat kerja utama pegawai.

⁸⁰ Sedarmayanti, *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hlm. 130

c) *Image*, modifikasi pencahayaan akan membuat kesan berbeda bagi pegawai.⁸¹

McShane menjelaskan, bahwa ada 4 jenis pencahayaan yang digunakan di kantor, antara lain :

- a) *Ambient lighting*, yang digunakan untuk memberikan pencahayaan keseluruhan ruangan dan biasanya dipasang pada langit-langit ruang kantor. Biasanya lampu jenis ini merupakan satu-satunya pencahayaan yang terdapat di ruangan kantor tersebut.
- b) *Task lighting*, yang digunakan untuk menerangi area kerja seseorang pegawai, misalnya meja kerja.
- c) *Accent lighting*, yang digunakan untuk memberikan cahaya ada area yang akan di tuju. Biasanya jenis lampu ini dirancang pada lorong sebuah kantor atau area lain yang membutuhkan penerangan sehingga pegawai atau pengunjung tidak tersesat.
- d) *Natural lighting*, biasanya berasal dari dari jendela, pintu kaca, dinding, serta cahaya langit.⁸²

2) Tata Warna

Menata warna dalam ruangan kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan teliti dan sebaik-baiknya. Meskipun pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

⁸¹ Rahmawati, *Manajemen Perkantoran*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014), hlm.72

⁸² Badri Munir, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Surabaya: Erlangga, 2007), hlm. 209

Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar pada perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, sehingga di dalam sifat warna itu sendiri dapat merangsang perasaan manusia.⁸³ Menurut McShane warna adalah salah satu elemen dalam lingkungan perkantoran yang mempunyai dampak penting bagi pegawai. Meskipun sebagian besar pegawai sadar akan dampak fisik warna, namun banyak yang tidak sadar akan dampak psikologisnya baik positif maupun negative pada produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan.⁸⁴

3) Ventilasi/pengaturan Udara

Pegawai akan sulit dapat bekerja dengan baik, senang dan efisien, apabila mereka bekerja di ruang kantor yang udaranya panas, pengap sehingga sulit bernafas. Sedang pekerjaan kantor dengan suhu udara yang dianggap baik berkisar 13-24 derajat celcius. Oleh karena itu perlu diusahakan adanya ventilasi cukup, yang dapat membantu pertukaran udara dengan lancar. Sehingga para pegawai di ruang kerjanya tetap mendapat udara segar dan nyaman.

4) Dekorasi

⁸³ Sedarmayanti, *Op Cit*, hlm. 130

⁸⁴ Badri Munir, *Op Cit*, hlm. 214

Masalah dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya memperlakukan hiasan ruangan kerja saja tetapi harus diperhatikan cara mengatur letaknya, susunan dan tata warna perlengkapan yang akan dipasang atau diatur.

5) Suara Bising

Karena pada umumnya pekerjaan yang ada membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar supaya pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar, efisien sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

6) Music

Menurut para peneliti music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempatnya dapat membangkitkan dan merangsang pekerja. Oleh karena itu lagu-lagu dapat dipilih dengan teliti untuk dikumandangkan di tempat kerja. Kalau tidak justru akan mengganggu konsentrasi kerja.⁸⁵

7) Keamanan

Perlu diingat bahwa di dalam merencanakan tata ruang aktor hendaknya selalu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja, oleh karena itu faktor keamanan betul-betul dipertimbangkan secara hati-hati dan teliti.⁸⁶

⁸⁵ Sedarmayanti, *Ibid*, hlm. 131-132

⁸⁶ Sedarmayanti, *Ibid*, hlm. 133.

8) Peralatan dan perlengkapan

Menurut Netisemito perusahaan harus menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan agar mereka agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.⁸⁷

Sedangkan menurut John Ridley lingkungan kerja yang aman dan sehat yaitu adalah sebagai berikut :

1) Atmosfer

- a. Tempat kerja harus memiliki kandungan udara segar atau udara yang disesuaikan dalam jumlah yang mencukupi.
- b. Harus bersih dari zat pencemar seperti debu dan uap
- c. Mengekstrasi debu dan uap dari sumbernya dan menyaringnya sebelum disalurkan keluar gedung.
- d. Memiliki ventilasi alami yang baik jika memungkinkan.
- e. Memiliki jendela yang dapat dibuka-tutup
- f. Menerapkan aturan di larang merokok di area kerja.
- g. Menyediakan ruang khusus merokok jika perlu.
- h. Jika menggunakan pengkondisian udara (ac) :
 - a) Pastikan tidak ada arus udara dari outlet

⁸⁷ Dwi Utami, *Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Sarjana Akutansi, (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma)

- b) Memeriksa tingkat kebisingan
- c) Menyediakan pengendalian setempat
- d) Memeriksa keberadaan bakteri *legionella* dalam sistem

Dengan kipas angin berdiri :

- a) Pastikan bilah kipasnya aman
- b) Pastikan kipas angin tersebut tidak menyebabkan arus udara
- c) Lindungi kabel-kabel listrik⁸⁸

2) Pencahayaan

- a. Harus cukup terang untuk bekerja tanpa menimbulkan ketegangan mata.
- b. Jalur pejalan kaki harus cukup terang
- c. Pekerja harus diberi penerangan setempat.
- d. Penerangan umum secara keseluruhan harus baik.
- e. Tidak ada cahaya terpusat yang menyilaukan.
- f. Menggunakan cahaya alami jika memungkinkan.
- g. Menyediakan tirai untuk menahan silau.
- h. Lihat CIBSE “ *code for interior lighting*.”

3) Kebersihan

- a. Area kerja harus dibersihkan secara teratur
- b. Sampah harus dibuang ke tempatnya yang sesuai.

⁸⁸ John Ridley, *kesehatan dan keselamatan kerja*, (Jakarta : Erlangga, 2008), hlm. 302

4) Terlalu sesak

- a. Pastikan setiap orang memiliki volume ruang kerja 11 m³ (400 kaki³)
- b. Perhitungan ruang yang ditempati oleh peralatan berukuran besar.
- c. Menyediakan jalur jalan/gang yang memadai di antara arena kerja (*work stations*).⁸⁹

5) Temperature

- a. Perlu dibuat nyaman
- b. Tidak ditentukan namun normalnya diambil nilai minimum, yaitu :
 - a) Untuk pekerjaan yang duduk terus-menerus, 16°C (60,8°)
 - b) Untuk pekerjaan fisik yang keras, 13°C (55,4°F)
- c. Jumlah thermometer yang mencukupi perlu dipasang di sekitar tempat kerja.

6) Kebisingan

Tidak boleh berlebihan :

- a. Di area maufaktur tidak melebihi 85 dB (A)
- b. Di kantor, laboratorium, perpustakaan, dan sebagainya, tidak melebihi 40 Db (A).⁹⁰

C. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

⁸⁹ John Ridley, *Ibid*, hlm. 302-303

⁹⁰ John Ridley, *Ibid*, hlm. 304

Influence atau pengaruh adalah penggunaan perilaku actual yang menyebabkan perubahan perilaku atau sikap orang lain. Terdapat dua aspek penting pengaruh, yaitu: a) pengaruh dapat dilihat dari direksional. Kebanyakan sering terjadi sifat *downward*, manajer mempengaruhi pekerja. Tetapi dapat juga bersifat *lateral*, rekan sekerja mempengaruhi rekan sekerja atau *upward*, pekerja mempengaruhi manajer; b) pengaruh bersifat relative. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa pengaruh pada dasarnya adalah penggunaan perilaku actual yang menyebabkan perubahan sikap atau perilaku seseorang, kelompok, atau organisasi.⁹¹

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan kinerja menurut Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.⁹² Pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai menurut Sedarmayanti adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁹³

⁹¹ Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 208

⁹² Irham Fahmi, *Op Cit*, hlm. 176

⁹³ Sedarmayanti, *Op Cit* hlm 28.

Maka dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai yaitu perilaku actual yang dapat menyebabkan perubahan pada sikap orang lain yang disebabkan oleh lingkungan yang terdapat dalam suatu organisasi dimana lingkungan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini dibuktikan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti Dian Septiani dengan judul *pengaruh penerapan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai kantor camat muara payang kabupaten lahat*. Selanjutnya Heru Susanto dengan judul skripsi *pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* (Studi Pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang) dan juga penelitian Ahmad Yani dengan judul *pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan umum pembangunan perumahan nasional (perum perumnas) cabang kota Palembang*. Semua penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik karena dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik akan membawa perubahan yang baik dalam produktivitas dan kinerja kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian yang menyatakan bahwa telah umum diakui baik pakar maupun ahli praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan perlu dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik yang memadai bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya lingkungan

kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai dan akhirnya produktivitas kerja pegawai.⁹⁴

⁹⁴ Rifka Wulandari, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda*, Jurnal Administrasi Bisnis, 2017, hlm. 151

BAB III

KEADAAN SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 9

DAN 10 PALEMBANG

A. Keadaan SMP Negeri 9 Palembang

1. Sejarah SMP Negeri 9 Palembang

SMP Negeri 9 Palembang Pertama kali didirikan pada tahun 1965 Dengan SK Menteri Pendidikan Dasar dan Kebudayaan Republik Indonesia. SMP Negeri 9 Palembang diresmikan pada tanggal 1 Januari 1965 berdasarkan SK Nomor : 90/SK/B/III 19 Januari 1965 Menteri Pendidikan Dasar dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Lokasi sekolah bergabung dengan SMP Negeri 6 Palembang yang melaksanakan kegiatan belajar mengajar pada siang hingga sore hari. Kepala Sekolah pertama SMP Negeri 9 Palembang adalah bapak **HARUN,BA.**

Lokasi tanah yang ada di Sekip Ujung pada mulanya adalah tanah milik Kodam IV Sriwijaya dan kemudian dihibahkan untuk pendirian SMP Negeri 9 Palembang dengan Akta Penyerahan Hak Nomor :118/1975 tanggal 27 Desember 1975 dengan luas tanah 100 x 100 M2 /10.000 Meter Dengan batas-batas :

- 1) Sebelah utara berbatasan dengan Tanah Angkatan Darat
- 2) Sebelah Selatan berbatasan dengan Tanah Angkatan Darat
- 3) Sebelah Barat berbatasan dengan Jalan Torpedo (SD Persit)
- 4) Sebelah Timur berbatasan dengan Tanah Angkatan Darat

Setelah penyerahan tanah oleh Kodam IV Sriwijaya dan tanah hibah tersebut diterima oleh LSM Sirah Kampung 20 Ilir D.II Kotamadya Palembang.

Dengan adanya surat pernyataan mengenai pemanfaatan tanah dengan Ketua BP.3 SMP 9 tanggal 12 Februari 1976 Nomor193/IC/10.2/1976 tnh tersebut diserahkan untuk pembangunan ruang kelas 5 ruang dan 1 Ruang laboratorium.

2. Kepemimpinan SMP Negeri 9 Palembang

Kepemimpinan sebuah lembaga pendidikan merupakan komponen yang essensial dalam proses perkembangan yang dinamis mengarah kepada selalu meningkatnya kualitas proses system dan produk (*out come*) secara bertahap. Berikut ini adalah nama-nama daftar kepala sekolah yang pernah memimpin di SMP Negeri 9 Palembang:

Tabel 1

**Daftar Nama Kepala Sekolah di SMP Negeri 9 Palembang dari
Tahun 1965-Sekarang**

No	Nama Kepala Sekolah	Tahun
1	Harun,BA	1965-1980
2	Riduan Ali,BA	1980-1985
3	H.Riduan Ali	1990-1997
4	L.Silitonga,BA,	1985-1990
5	Hj.Nuraini Amri,BA	1990-1995
6	Dra.Sumaiyah.MZ,MM,	1995-1996
7	Tarmizi,S.Pd.,M.Ba,	1996-2000
8	Drs.H.RezaPahlevi,MM	April - Juni 2000
9	Dra.Hj.Hernani,SH	2000-2003
10	Drs.Basyarudin,M.Si	2003-2011
11	Drs.H.Juma'ani,M.Pd	2011-2013

12	Drs.H.Muslim,M.Pd	2013-2015
13	Firdaus,S.Pd	Feb-April 2015
14	Hj.Hastia,S.Pd.,M.Si	2015-....

3. Profil Sekolah

Nama Sekolah : SMP Negeri 9 Palembang

NPSN :

Alamat (Jalan/Kec./Kab./Kota) :JalanRudus Sekip Ujung Palembang,
Kodepos : 30127

No. Telp :

Kecamatan : Kemuning

Kabupaten / Kota : Palembang

Provinsi : Sumatera Selatan

Nama Kepala Sekolah : Hj.Hastia,S.Pd.,M.Si.

NIP : 196308221985032002

Pendidikan : Jurusan Matematika

No .Hp :

Mulai Bertugas : 2015

Status Sekolah : Negeri

Tahun didirikan : 1965

Tahun beroperasi : 1975

Status Tanah : Milik Pemerintah

Luastanah / status : 10.000m

Sumber :Kepala Tata Usaha SMP Negeri 9 Palembang

4. Visi, Misi, dan Tujuan SMP Negeri 9 Palembang

1) VISI

Unggul dalam mutu, imtak, iptek, Berwawasan lingkungan, dan berwawasan global.

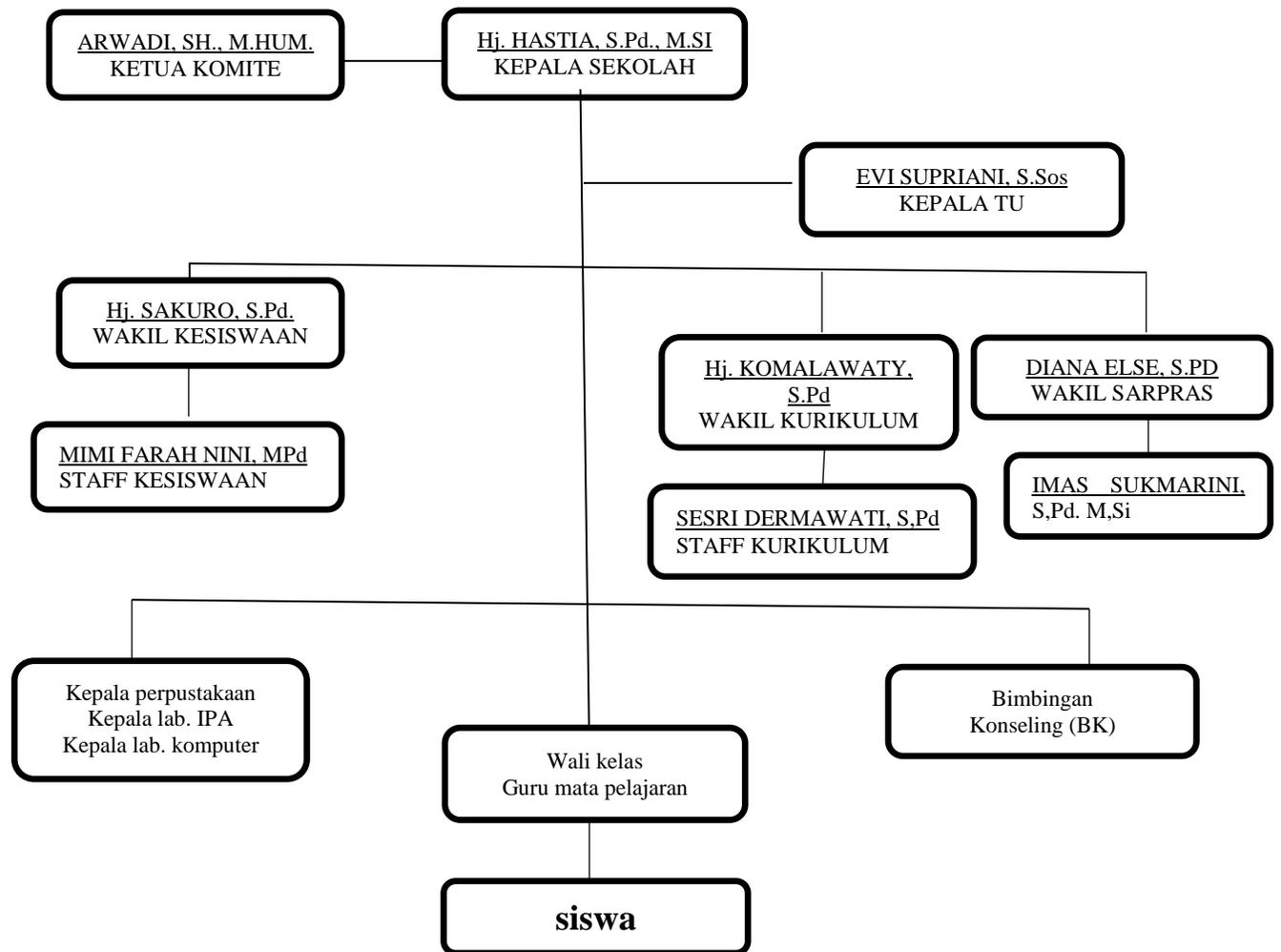
2) MISI

- a. Membentuk insan bertakwa, berdedikasi tinggi, mandiri, percaya diri, jujur, dan bekerja keras.
- b. Menanamkan perilaku hidup bersih dan sehat.
- c. Menanamkan jiwa cinta alam dan pelestarian lingkungan.
- d. Mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan.
- e. Mencintai almamater dan meningkatkan kualitas lingkungan.
- f. Meningkatkan kualitas lulusan.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang baik merupakan hal yang penting di dalam sekolah, dengan adanya struktur organisasi yang baik, maka tugas dan tanggung jawab di dalam suatu sekolah dapat di lihat dengan jelas, agar tujuan sekolah dapat dicapai dan terlaksana dengan maksimal, maka setiap kegiatan harus dilakukan bersama-sama. Bentuk kerja sama itu tercermin dalam struktur organisasi sekolah. Adapun struktur organisasi di SMP Negeri 9 Palembang adalah sebagai berikut:

**STRUKTUR ORGANISASI SMP N 9 PALEMBANG
TAHUN PELAJARAN 2016-2018**



6. Tugas dan Tanggung Jawab

1) Kepala Sekolah

Kepala sekolah berfungsi sebagai *Edukator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator* (EMASLIM)

- a. Kepala sekolah selaku educator bertugas melaksanakan proses pengajaran secara efektif dan efisien.

- b. Kepala sekolah selaku manajer mempunyai tugas :
 - a) Menyusun Perencanaan mengorganisasikan kegiatan
 - b) Mengarahkan/ mengendalikan kegiatan
 - c) Melaksanakan pengawasan menentukan kebijaksanaan
 - d) Mengadakan rapat mengambil keputusan mengatur proses belajar mengajar.
 - e) Mengatur administrasi ketatausahaan, kesiswaan, ketenagaan, sarana dan prasarana, keuangan.
- c. Kepala sekolah selaku administrator bertugas menyelenggarakan administrasi:
 - a) Perencanaan
 - b) Pengarahan dan pengendalian
 - c) Pengawasan
 - d) Kurikulum
 - e) Ketatausahaan
 - f) Kantor
 - g) Perpustakaan
 - h) Bimbingan dan konseling
 - i) Sarana /prasarana dan perlengkapan lainnya
- d. Kepala sekolah selaku supervisor bertugas menyelenggarakan supervise mengenal :
 - a) Proses belajar mengajar

- b) Kegiatan ekstrakurikuler
- c) Kegiatan ketatausahaan
- d) Kegiatan pramuka
- e) Kantin/warung sekolah
- f) Kehadiran guru, pegawai, dan siswa
- g) Kehadiran guru, pegawai, dan siswa

2) Wakil kepala sekolah

- a. Menyusun Pembagian Tugas Guru dan Jadwal Pelajaran
- b. Mengatur penyusunan program pengajaran (program semester, program satuan pelajaran, dan persiapan mengajar, penjabaran dan penyesuaian kurikulum.
- c. Mengatur pelaksanaan program penilaian Kriteria Kenaikan Kelas, Kriteria Kelulusan dan Laporan Kemajuan Belajar Siswa serta pembagian Raport dan STTB.
- d. Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.
- e. Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar
- f. Mengatur Pengembangan MGMP dan Koordinator mata pelajaran
- g. Mengatur Mutasi Siswa
- h. Melaksanakan supervisi administrasi dan akademis
- i. Mengatur pelaksanaan Bimbingan Konseling

- j. Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 7K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, Kesehatan dan Kerindangan)
- k. Mengatur dan membina program kegiatan Kepramukaan, Palang Merah Remaja (PMR), Usaha Kesehatan Sekolah (UKS)
- l. Mengatur pelaksanaan Kurikuler dan Ekstra Kurikuler
- m. Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan sekolah
- n. Menyelenggarakan Cerdas Cermat, Olah Raga Prestasi
- o. Menyeleksi calon untuk diusulkan mendapat beasiswa

3) Bendahara

- a. Merencanakan kebutuhan sarana prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar
- b. Merencanakan program pengadaannya
- c. Mengatur pemanfaatan Sarana Prasarana
- d. Mengelola perawatan, perbaikan dan pengisian
- e. Mengatur pembukuannya
- f. Menyusun laporan

4) Guru

- a. Membuat Perangkat Pembelajaran
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran

- c. Melaksanakan kegiatan Penilaian Proses Belajar, Ulangan Harian, Ulangan Umum, Ujian Akhir
- d. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian
- e. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- f. Mengisi daftar nilai siswa
- g. Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses kegiatan belajar mengajar
- h. Membuat alat pelajaran / alat peraga
- i. Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni
- j. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
- k. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah
- l. Mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya
- m. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar

5) Wali Kelas

- a. Pengelolaan kelas
- b. Penyelenggaraan administrasi kelas meliputi : Denah tempat duduk siswa, Papan absensi siswa, Daftar pelajaran kelas, Daftar piket kelas, Buku absensi siswa, Buku kegiatan pembelajaran/buku kelas, Tata tertib siswa, pembuatan statistik bulanan siswa
- c. Pengisian daftar kumpulan nilai (legger)
- d. Pembuatan catatan khusus tentang siswa Pencatatan mutasi siswa

- e. Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar
 - f. Pembagian buku laporan hasil belajar
- 6) Tata Usaha
- a. Menyusun dan melaksanakan program tata usaha.
 - b. Menyusun pembagian tugas pegawai tata usaha sekolah.
 - c. Membina dan mengembangkan karir pegawai tata usaha sekolah.
 - d. Mengatur dan mempersiapkan administrasi sekolah.
 - e. Menyiapkan surat-menyurat.
 - f. Mengisi buku induk dan klafer secara lengkap.
 - g. Membuat laporan bulanan triwulan/tahunan.

7. Keadaan Guru

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa guru merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam lembaga pendidikan, kerana seorang guru bertanggung jawab langsung terhadap maju mundurnya pelaksanaan pendidikan di sekolah. Maka dari itu keadaan guru merupak unsur yang sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Dalam meningkatkan prestasi siswa tentunya diperlukan guru-guru yang professional sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan , sehingga tercapai suasana belajar mengajar yang baik. Berikut ini adalah keadaan guru di SMP Negeri 9 Palembang:

Tabel. 2

Kualifikasi Pendidikan, Status, Jenis Kelamin, dan Jumlah

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah dan Status Guru				Jumlah
		GT/PNS		GTT		
		L	P	L	P	
1.	S3/S2		12	-	2	14
2.	S1	3	27	8	8	46
3.	D-4					
4.	D3/Sarmud					
5.	D2					
6.	D1	1				1
Jumlah		4	39	8	10	61

Tabel 3
Jumlah Guru dengan Tugas Mengajar Sesuai dengan Latar Belakang Pendidikan (Keahlian)

No.	Guru	Jumlah guru dengan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas mengajar				Jumlah guru dengan latar belakang pendidikan yang TIDAK sesuai dengan tugas mengajar				Jumlah
		D1/D2	D3/Sarmud	S1/D4	S2/S3	D1/D2	D3/Sarmud	S1/D4	S2/S3	
1.	IPA			7						
2.	Matematika			4	2					
3.	Bahasa Indonesia			4	2					
4.	Bahasa Inggris			3	4					
5.	Pendidikan Agama			4	1					
6.	IPS			7						
7.	Penjasorkes	1		3						
8.	Seni Budaya			5						
9.	PKn			4	1					
10.	TIK / Teknisi			1						
11.	BK			4						
12.	Prakarya			4						
	Jumlah	1		50	10					

Tabel 4

Pengembangan Kompetensi/Profesionalisme GURU

No .	Jenis Pengembangan Kompetensi	Jumlah Guru yang telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi/profesionalisme			
		Laki-laki	Jumlah	Perempuan	Jumlah
1.	Penataran KTSP	12	12	30	30
3.	Penataran Metode Pembelajaran (termasuk CTL)			3	3
4.	Penataran PTK			3	3
5.	Penataran Karya Tulis Ilmiah			3	3
6.	Sertifikasi Profesi/Kompetensi			42	42
7.	Penataran PTBK			1	1
8.	Penataran lainnya: Kur 2013	12	12	49	49

8. Keadaan Pegawai

Dalam menunjang kegiatan di sekolah pegawai juga sangat dibutuhkan agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Untuk itu di SMP Negeri 9 Palembang terdapat pegawai dalam mendukung kegiatan yang ada di sekolah tersebut. Demikian adalah keadaan pegawai yang terdapat pada SMP Negeri Palembang:

Tabel 5

Tenaga Kependidikan: Tenaga Pendukung

	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja

			L	P		r	a
1.	Kepala Sekolah	Hj. Hastia, S.Pd, M.Si		P	55	S2	26
2.	Wakil Kurikulum	Rina Andriana, S.Pd, M.Si.		P	38	S2	9
3.	Wakil Kesiswaan	Dra. Hj. Sakuro		P	56	S1	28
4.	Wakil Sarana Prasarana	Diana Else, S.Pd		P	53	S1	25

Tabel 6
Keadaan Pegawai

No.	Tenaga pendukung	Jumlah tenaga pendukung dan kualifikasi pendidikannya						Jumlah tenaga pendukung Berdasarkan Status dan Jenis Kelamin				Jumlah
		≤ SMP	SMAD1	D1	D2	D3	S1	PNS		Honoror		
								L	P	L	P	
1.	Tata Usaha	1	3				5	1	4	2	2	9
2.	Perpustakaan		1							1		1
3.	Laboran lab. IPA						1				1	1
4.	Teknisi lab. Komputer						1			1		1
5.	Laboran lab. Bahasa											
6.	PTD (Pend Tek. Dasar)											
7.	Kantin											
8.	Penjaga Sekolah		1							1		1
9.	Tukang Kebun	1	1							2		2

10.	Keamanan		2							2		2
11.	OB		3							1	2	3
	Jumlah	2	11				7	1	4	10	5	20

9. Keadaan Siswa

Siswa merupakan unsur penting dalam dunia pendidikan. Dari seorang siswa ilmu pengetahuan dikembangkan dan dituangkan. Siswa merupakan anak yang sedang berkembang dan tumbuh, baik di tinjau dari segi fisik maupun dari segi perkembangan mental. Keadaan siswa/i di dalam sekolah berbeda-beda jumlah baik laki-laki dan perempuannya. Berkaitan dengan pencatatan peserta didik di SMP Negeri 9 Palembang berikut adalah keadaan siswa/i di SMP Negeri 9 Palembang:

Tabel 7

Data Siswa 5 (lima tahun terakhir) Siswa Reguler

Th. Pelajaran	Jml Pendaftar (Cln Siswa Baru)	Kelas VII			Kelas VIII			Kelas IX			Jumlah (Kls. VII + VIII + IX)		
		Jml Siswa		Jumlah Rombel	Jml Siswa		Jml Rombel	Jml Siswa		Jml Rombel	Jumlah Siswa		Rombel
		L	P		L	P		L	P		L	P	
2009/2010	634	44	52	3	100	103	5	136	146	7	280	301	15
2010/2011	423	0	0	0	45	58	3	104	101	5	149	159	8
2011/2012	493	0	0	0	0	0	0	45	58	3	45	58	3
2012/2013	524	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2013/2014	645	139	194	11	97	135	8	92	116	8	328	445	27
2014/2015	632	122	159	9	136	188	11	103	133	9	361	480	28
2015/2015	633	121	168	9	120	158	9	137	18	11	378	514	29

									8				
2016/2017	379	146	194	11	124	165	9	123	157	9	392	516	29
2017/2018	337	142	195	11	141	200	11	127	163	9	410	558	31

Tabel 8

Data Siswa 3 (tiga tahun terakhir) Siswa Bilingual (RSBI):

Th. Pelajaran	Jml Pendaftar (Cln Siswa Baru)	Kelas VII			Kelas VIII			Kelas IX			Jumlah (Kls. VII + VIII + IX)		
		Jml Siswa		Jumla h Rombel	Jml Siswa		Jumla h Rombel	Jml Siswa		Jumla h Rombel	Siswa		Rombel
		L	P		L	P		L	P		L	P	
2009/2010	634	57	81	5	25	49	3	6	16	1	92	146	9
2010/2011	423	89	132	8	56	81	5	25	50	3	170	263	16
2011/2012	493	95	122	8	89	132	8	56	81	5	247	341	21
2012/2013	524	-	-	-	95	120	8	87	129	8			
2013/2014	645	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2014/2015	632												
2015/2016	633	30	35	2			1			1			

10. Sarana dan Prasarana

Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, papan tulis, dan media pembelajaran. Sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar

yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah, seperti halaman, kebun, taman, dan lainnya. Dalam hal ini sarana dan prasarana pendidikan merupakan faktor penting dalam menunjang berjalannya aktifitas belajar mengajar. Demikianlah data mengenai sarana dan prasarana di SMP Negeri 9 Palembang:

Tabel 9
Perabot Ruang Kelas (BELAJAR)

No.	Jumlah ruang kelas	Perabot															
		Jumlah dan kondisi meja siswa				Jumlah dan kondisi kursi siswa				Almari + rak buku/alat				Papan tulis			
		Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat	Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat	Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat	Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat
1	31 ruang	975	971	-	-	980	980			30	30			30	30		

Tabel 10
Perabot Ruang Belajar Lainnya

No.	Ruang	Perabot			
		Meja	Kursi	Almari + rak buku/alat	Lainnya

		Perabot				Perabot				Perabot				Perabot			
		Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat	Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat	Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat	Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat
1.	Perpustakaan	10	10	-	-	29	29	-	-	21	21						
2.	Lab. IPA	13	13	-	-	50	50	-	-	7	7						
3.	Ketrampilan	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1						
4.	Multimedia																
5.	Lab. Bahasa	25	25	-	-	25	25	-	-	-	-						
6.	Lab. komputer	54	54	-	-	-	-	-	-	1	1						
7.	Serbaguna	5	5	-	-	50	50	-	-	-	-						
8.	Kesenian	1	1	-	-	4	4	-	-	-	-						
9.	PTD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
10	Lainnya: Multi Studi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						

Tabel 11
Perabot Ruang Kantor

No.	Ruang	Perabot															
		Meja				Kursi				Almari + rak buku/alat				Lainnya			
		Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat	Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat	Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat	Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat
1.	Kepala Sekolah	3	3	-	-	11	11	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-
2.	Wk Kepala Sekolah	2	2	-	-	5	5	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-
3.	Guru	60	60	-	-	60	60	-	-	2	2	-	-	-			
4.	Tata Usaha	9	9	-	-	14	14	-	-	4	4	-	-	-			
5.	Tamu	2	2	-	-	8	8										
6.	Lainnya:																

Tabel 12

Perabot Ruang Penunjang

No.	Ruang	Perabot															
		Meja				Kursi				Almari + rak buku/alat				Lainnya			
		Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat	Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat	Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat	Jml	Baik	Rsk. Ringan	Rsk. Berat
	BK	2	2	1	-	4	4	2	-	2	1	1	-	2	2	-	-
	UKS	1	1	-	-	1	1	-	-	2	2	-	-	7	7	-	-
	PMR/Pramuka																
	OSIS	3	3	-	-	10	10	-	-	2	1	1	-	7	7	-	-
	Gudang																
	Ibadah/Musholla									1	1	-	-	1	1	-	-
	Koperasi	4	2	2	-	4	4	-	-	6	4	2	-	1	1	-	-
	Hall/lobi																
	Kantin	3	3	-	-	12	12	-	-	4	4	-	-	-	-	-	-
	Pos jaga	1	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Reproduksi																
	Lainnya:																

B. Keadaan SMP Negeri 10 Palembang

1. Sejarah SMP N 10 Palembang

Asal mula berdirinya SMP Negeri 10 Palembang dimulai pada tahun 1968. Awalnya SMP Negeri 03 Palembang dipecah kegiatan KBM-nya menjadi 2 kegiatan sekolah yaitu pagi dan sore. Untuk sekolah yang masuk sore diubah nama menjadi SMP Negeri 10 Palembang dengan Kepala Sekolah yang bernama **A. Cholod Djon** sampai dengan tahun 1976 dan lokasinya tetap berada di lokasi yang sama dengan SMP Negeri 03 Palembang.

Pada tahun 1977, SMP Negeri 10 Palembang pindah lokasi dan menempati gedung baru yang berlokasi di jalan rudus sekup ujung Palembang. Untuk kelas III (tiga), sementara kelas I (satu) dan II (dua) masih berlokasi / menumpang di SMP Negeri 03 Palembang. Letak geografis SMP N 10 Palembang adalah sebagai berikut ;

- 1) Sebelah utara berbatasan dengan Tanah Angkatan Darat
- 2) Sebelah selatan berbatasan dengan Tanah Angkatan Darat
- 3) Sebelah Barat berbatasan dengan Jalan To rpedo (SD Persit)
- 4) Sebelah Timur berbatasan dengan Tanah Angkatan Darat

2. Kepemimpinan SMP Negeri 10 Palembang

Pada SMP Negeri 10 Palembang juga mengalami pergantian kepemimpinan kepala sekolah. Berikut adalah nama-nama kepala sekolah yang pernah memimpin SMP Negeri 10 Palembang:

Tabel 13

**Daftar Nama Kepala Sekolah di SMP Negeri 10 Palembang dari Tahun 1969-
Sekarang**

No	Nama Kepala Sekolah	Tahun
1	A.Cholid Djon	1969-1984
2	Hj. Nuraini Amri	1984-1990
3	H.Riduan Ali	1990-1997
4	Ahmad Damari, S.Sos	1997-2002
5	Dra.Sofian Ghani	2002-2003
6	Dra. Hj. Hermani, SH	2003-2006
7	Juma'ani, M.Pd	2006-2011
8	Drs. Yunadi, MM	2011-2012
9	Armin, S.Pd, MM	2012-2013
10	Tony Sidabutar, M.Pd	2013-Sekarang

3. Profil Sekolah

Nama Sekolah : SMP Negeri 10 Palembang
NPSN : 10603087
Alamat (Jalan/Kec./Kab./Kota) : Jalan Rudus Sekip Ujung
Palembang, Kodepos : 30127
No. Telp : 0711-354-401
Kecamatan : Kemuning
Kabupaten / Kota : Palembang
Provinsi : Sumatera Selatan
Nama Kepala Sekolah : Tony Sidabutar, M. Pd
NIP : 196302151993021002
Pendidikan : S.2 (Magister Pendidikan)
Jurusan Matematika

No .Hp : 0813-6937-0041
Mulai Bertugas : 24 juni 2013
Status Sekolah : Negeri
Tahun didirikan : 1965
Tahun beroperasi : 1976
Status Tanah : Milik Pemerintah
NIS : 201116001012
Luastanah / status : 5.000 m

Sumber : Kepala Tata Usaha SMP Negeri 10 Palembang

4. Visi, Misi, dan Tujuan SMP Negeri 10 Palembang

1) Visi

“ Berprestasi, berbudi pekerti dan peduli lingkungan”

2) Misi

- a. Mengoptimalkan proses belajar mengajar berdasarkan kurikulum yang berlaku
- b. Meningkatkan kemampuan intelektual siswa melalui kegiatan bimbingan belajar program perbaikan pengajaan serta KIR.
- c. Memberdayakan dan melengkapi sarana dan prasarana sekolah yang ada secara maksimal.
- d. Mengembangkan minat dan bakat siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler / pengembangan diri.
- e. Melaksanakan kegiatan ibadah menurut agamanya masing – masing mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari.

- f. Membudayakan salam, senyum dan sapa dalam pergaulan di lingkungan sekolah dan masyarakat.
- g. Mempererat dan mengembangkan hubungan sekolah dengan masyarakat lingkungannya.
- h. Menciptakan lingkungan hidup

3) Tujuan Sekolah

Tujuan yang akan dicapai oleh SMP Negeri 10 Palembang untuk kurun waktu 4 (Empat) tahun kedepan sampai dengan tahun pelajaran 2016 – 2017 adalah sebagai berikut :

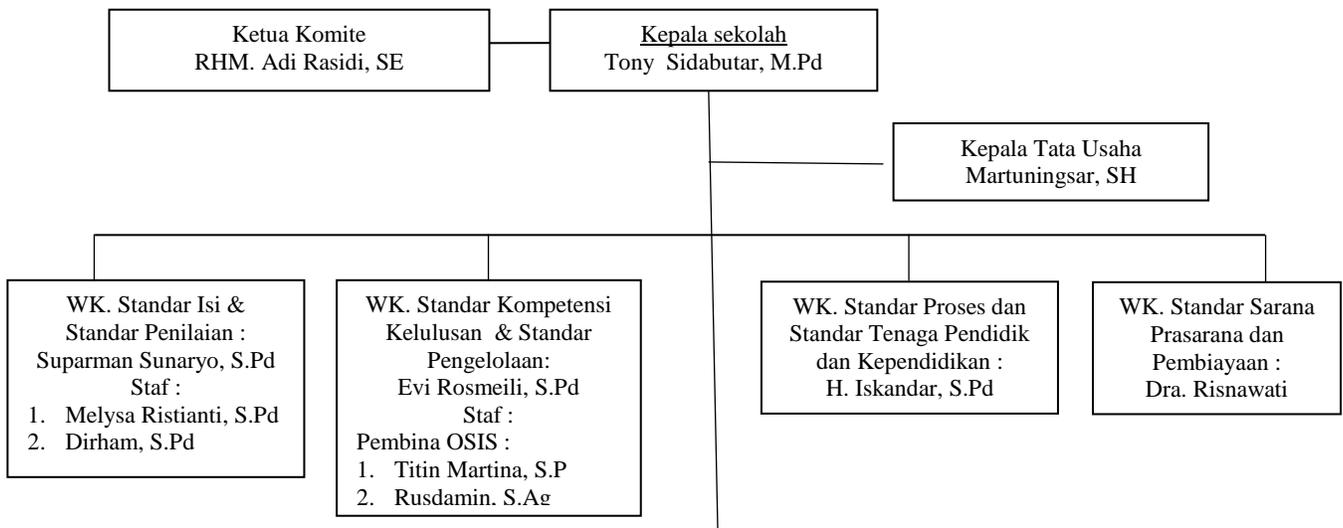
- a. Meningkatkan implementasi pembelajaran yang sesuai kurikulum tingkat satuan pendidik (KTSP) bagi setiap guru mata pelajaran mencapai 100 %.
- b. Memiliki guru dengan tingkat kompetensi dan professional tinggi yang relevan.
- c. Terpenuhinya bahan dan sumber pembelajar yang memadai dalam setiap mata pelajaran serta memanfaatkan lingkungan hidup disekolah sebagai sarana dan sumber pembelajaran.
- d. Terpenuhinya sumber pendidikan untuk peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berdasarkan iman dan taqwa.
- e. Meningkatkan standar ketuntasan kompetensi dari 75 sampai 82 dan standar kelulusan naik 1,66 dari 6,09 menjadi 7,75
- f. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan supervisi klinis secara rutin dan terprogram.

- g. Meningkatkan standar penilaian melalui model – model evaluasi pembelajaran sesuai kurikulum tingkat persatuan pendidik (KTS)
- h. Menciptakan lingkungan sekolah yang aman, nyaman dan menyenangkan serta dibanggakan masyarakat melalui kegiatan adiwiyata
- i. Terpilihnya sebagai sekolah adiwiyata tingkat provinsi

5. Struktur Organisasi SMP Negeri 10 Palembang

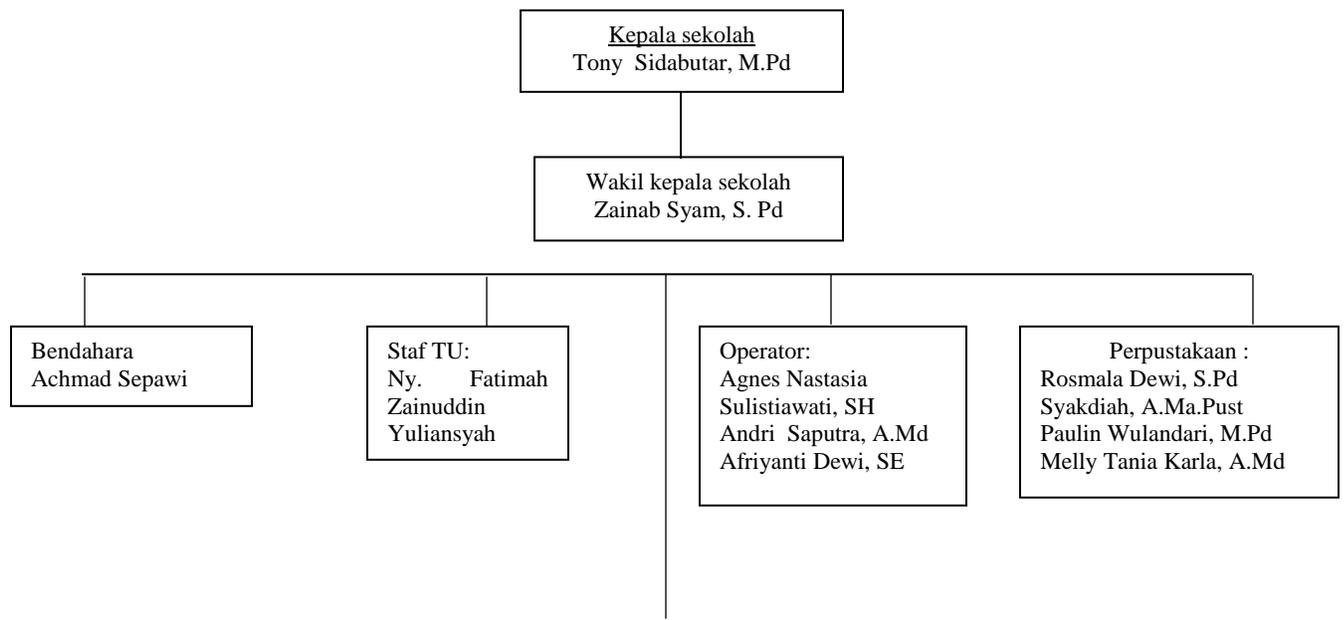
Struktur organisasi yang baik merupakan hal yang penting di dalam sekolah, dengan adanya struktur organisasi yang baik, maka tugas dan tanggung jawab di dalam suatu sekolah dapat di lihat dengan jelas, agar tujuan sekolah dapat dicapai dan terlaksana dengan maksimal, maka setiap kegiatan harus dilakukan bersama-sama. Bentuk kerja sama itu tercermin dalam struktur organisasi sekolah. Adapun Struktur Organisasi SMP Negeri 10 Palembang dapat di lihat dari tabel sebagai berikut:

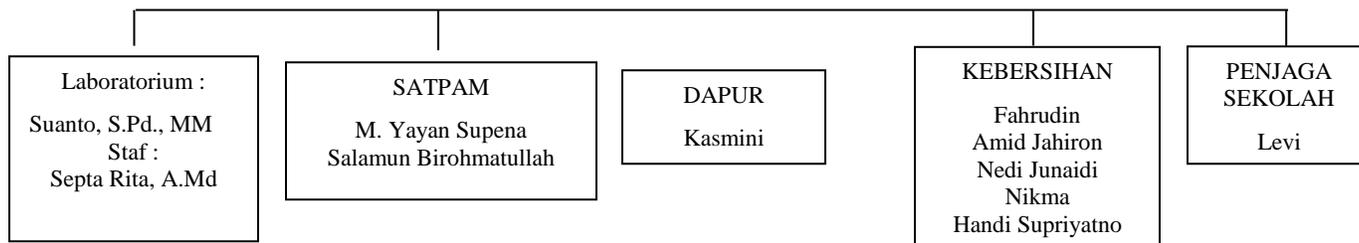
STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH SMP NEGERI 10 PALEMBANG





**STRUKTUR ORGANISASI TATA USAHA
SMP NEGERI 10 PALEMBANG**





6. Keadaan Guru di SMP Negeri 10 Palembang

Seperti yang telah dijelaskan di atas guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang pendidikan di sekolah. Dengan demikian untuk melihat keadaan guru di SMP Negeri 10 Palembang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 14

Guru SMP Negeri 10 Palembang

No	Nama & NIP	Bidang Studi	Golongan	Lulusan
2				
1.	Tony Sidabutar, M.Pd / 196302151993021002	Matematika-kepala	IV/ b	S2

				sekolah		
2	H.Iskandar,S.Pd	/	196501081990031003	Fisika	IV/ b	S1
3	Sanawiyah, S.Pd	/	195905011979122002	IPS	IV/ b	S1
4	Indriatika, S.Pd	/	195902191982022002	IPS	IV/ b	S1
5	Evi Rosmeili ,S.Pd	/	196505271986012002	Bhs. Indonesia	IV/ b	S1
6	Dra. Hj. Yulia Daswati	/	195907271982032008	PPKn	IV/ b	S1
7	Hj.Siti Balkis,S.Pd	/	196007171983032011	Bhs. Inggris	IV/ b	S1
8	Saida Sinaga,S.Pd	/	196001211981032006	IPS	IV/ b	S1
9	Sakdiah,S.Pd	/	195810091982032006		IV/ b	S1
10	Ernawati,S.Pd	/	195710091983022002	IPS	IV/ b	S1
11	Eryunani,S.Pd	/	195907241983022002	Matematika	IV/ b	S1
12	Titin Martina,S.Pd	/	196303101987032005	Bhs. Inggris	IV/ b	S1
13	Erma Yuliani, S.Pd.	/	196505021989032004	Bhs. Indonesia	IV/ b	S1
14	Hj.Rahmawati,S.Pd	/	195811071989032001	Bhs. Inggris	IV/ b	S1
15	Dra. Risnawati	/	195911121978022001	BP / BK	IV/ a	S1
16	Hj. Yulia Isnaini,S.Pd	/	196207091984032002	IPA – Fisika	IV/ a	S1
17	Hj. Hayuniwati, A.Md	/	196107051983032010	IPA - Fis – Bio	IV/ a	S1
18	Dra.Hj. Nuryati HN	/	195808141984032005	B K	IV/ a	S1
19	Lamah, S.Pd.	/	195911111981102001	Bhs. Indonesia	IV/ a	S1
20	Awaliah,S.Pd	/	196501211986012001	Bhs. Indonesia	IV/ a	S1
21	Hj.Siti Hosma,S.Pd	/	196210151984032003	IPA – Fisika	IV/ a	S1
22	Hj. Husmini,S.Pd	/	196303101984032006	Matematika	IV/ a	S1
23	Khomsiah,S.Pd	/	196106161984032005	IPA – Fis – Bio	IV/ a	S1
24	Hj. Juwita, S.Pd	/	196102251985112001	Bhs. Indonesia	IV/ a	S1
25	Anggraenni Yati, S.Pd.	/	196308291984112001	IPS	IV/ a	S1
26	Nontjik	/	195808171984112002	Matematika	IV/ a	S1
27	Ristu Aidi, S.Pd	/	196401291987021001	Penjaskes	IV/ a	S1
28	Fadjri, S.Pd	/	196612061989031003	Penjaskes	IV/ a	S1
29	Hj. Eni Suprapti, S.Pd	/	196110071984122001	Bhs. Inggris	IV/ a	S1
30	Sopbrizal	/	196105081984111001	Bhs. Indonesia	IV/ a	S1
31	Masriah,A.Md	/	196204241984112001	Matematika	IV/ a	S1

32	Mursidah, S.Pd	/	196209141988032003	BP / BK	IV/ a	S1
33	Rosmala Dewi, S.Pd	/	197312282000032006	Matematika	IV/ a	S1
34	Syamsiah, S.Pd.	/	196707061989032005	Matematika	IV/ a	S1
35	Sairah, S.Pd	/	196205041992032001	BP / BK	IV/ a	S1
36	Hj.Nyimas Putri, S.Pd	/	195802121989032001	Seni Budaya	III/d	S1
37	Emlawadalta, S.Pd	/	196707251994122004	Seni Budaya	III/d	S1
38	Reni,S.Pd.M.Si	/	197209232006042006	PPKn	III/d	S2
39	Suparman Sunaryo, S.Pd	/	197104112006041008	Bhs. Inggris	III/d	S1
40	Prasetyo Budi Utomo, S.Pd	/	197108102006041012	Prakarya	III/d	S1
41	Dirham, S.Pd	/	196801042007011003	Bhs. Indonesia	III/c	S1
42	Dra. Sutiawati	/	196701072007012003	Matematika	III/c	S1
43	Isra' Yuliani, S.Pd.	/	197707172008012003	Bhs. Inggris	III/c	S1
44	Sirajuddin,S.Ag.M.Pd.I	/	197108132006041002	PAI	III/c	S2
45	Indah Saptarini, M.Pd	/	198010072008012004	Bhs. Inggris	III/b	S2
46	Mety Triyanti, S.Pd	/	198605122010012015	IPS / Keterampilan	III/b	S1
47	Melysa Ristianti, S.Pd	/	198705212011012008	IPA-Biologi	III/a	S1
48	Rusdamin, S.Ag	/	197501162014071001	PAI/Al-Qur'an	III/a	S1
49	Halimatussadiyah, S.Pd.I	/	197811152009032001	PAI	III/a	S1
50	Ike Trisnawati, S.Pd	/	--	TIK		S1
51	Dra. Roslina Dewi	/	--	PKN		S1
52	Yolandha Tri Putri,S.Pd	/	--	Matematika		S1
53	Kms.Arufhikar Amin, S.Pd	/	--	Penjaskes		S1
54	Nenin Febriyanti, S.Pd	/	-	Bhs. Indonesia		S1
5556	Rizki Amalia K ,S.Pd	/	-	PKN		S1
57	Retno Susanti, M.Sn	/	-	Seni budaya		S2
58	Dian Anggraeni, S.Pd	/	--	IPS		S1
59	Fitria Ningsih S.Pd	/	-	MULOK		S1
60	Deta Puji Kesuma,S.Pd	/	-	Matematika Tambahan		S1
61	Siti Mutiara Barokah, S.Pd	/	-	Seni budaya		S1

62	Nurhayati, S.Pd	/	-	TIK		S1
63	Ayu Pramita Sari, S.Pd,M.Hum	/	-	TIK		S2
64	Yovie Ade Sitta PZ, S.Pd	/	-	PAI		S1
65	Sri Utami, S.Pd	/	-	IPS		S1

Sumber :Kepala Tata Usaha SMP Negeri 10 Palembang

7. Keadaan pegawai SMP Negeri 10 Palembang

Adapun keadaan pegawai di SMP Negeri 10 Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 15

Pegawai SMP Negeri 10 Palembang

No	Nama & NIP			Jabatan	Golongan	Lulusan
	2					
1	Martuningsar, SH.	/	196603251986022002	Kepala TU	III/ d	S2
2	A. Sepawi	/	196006101982031004	Bendahara	III/ b	SLTA
3	Hj. Ny. Fatimah	/	196310141986032003	Pelaksana T.U	III/ b	SLTA
4	Yuliansyah	/	196707052014071002	Pelaksana T.U	II/ a	SLTA
5	Syakdiah	/	197312042014072001	Perpustakaan	II/ a	SLTA
6	Agnes Nastasia	/	198302142014072001	Operator Komputer	II/ a	SLTA
7	Levi	/	196111262014071001	Penjaga Sekolah	I/ c	SLTA
8	M. Yayan Supena	/	196501132014071001	Satpam	I/ a	SD
9	Fahrudin	/	--	Petg. Kebersihan		-
10	Kasmini	/	--	Petugas		SLTA

				Dapur		
11	Zainuddin	/	--	Staff TU		SLTA
12	Sulistiawati, SH	/	--	Operator Komputer15		S1
13	Nedi Junaidi	/	--	Petg. Kebersihan		SMP
14	Amid Jahiron	/	--	Petg. Kebersihan		SLTA
15	Andri Saputra, A.Md	/	--	Operator Komputer		D3
16	Paulin Wulandari, M.Pd	/	-	Perpustakaan		S2
17	Afriyanti Dewi, SE	/	--	Operator Komputer		S1
18	Salamun Birohmatullah	/	--	Satpam		SLTA
19	Septa Rita, A.Md	/	--	Peng. Laboratorium		D3
20	Nikma	/	-	Petg. Kebersihan		SLTA
21	Handi Supriyatno	/	-	Petg. Tukang		SLTA
22	Melly Tania Karla, A.Md	/	-	Perpustakaan		D3

Sumber :Kepala Tata Usaha SMP Negeri 10 Palembang

8. Keadaan siswa di SMP Negeri 10 Palembang

Untuk mengetahui keadaan siswa di SMP Negeri 10 Palembang pada tahun ajaran 2017/2018 dapat kita lihat tabel sebagai berikut :

Tabel 16

Jumlah Siswa SMP Negeri 10 Palembang

a. Kelas VII

KELAS	L	P	JML
7.1	14	21	35
7.2	17	17	34
7.3	11	23	34
7.4	18	17	35
7.5	19	15	34
7.6	15	19	34
7.7	21	13	34
7.8	19	15	34
7.9	22	12	34
7.10	17	17	34
7.11	15	20	35
JML	188	189	377

b. Kelas VII

KELAS	L	P	JML
8.1	14	24	38
8.2	9	28	37
8.3	7	31	38
8.4	25	13	38
8.5	17	21	38
8.6	22	16	38
8.7	17	21	38
8.8	18	19	37
8.9	22	16	38
8.10	24	12	36
8.11	6	32	38
JML	181	233	414

c. Kelas IX

KELAS	L	P	JML
9.1	11	22	33
9.2	10	22	32
9.3	14	20	34
9.4	19	20	39
9.5	19	20	39
9.6	20	19	39
9.7	18	19	37
9.8	19	19	38

9.9	19	18	37
9.10	14	26	40
9.11	0	0	0
9.12	0	0	0
JML	163	205	368

Sumber :Kepala Tata Usaha SMP Negeri 10 Palembang

9. Keadaan Sarana dan Prasarana di SMP Negeri 10 Palembang

Sarana dan prasarana di SMP Negeri 10 Palembang juga mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang berlangsungnya kegiatan di sekolah. Maka dari itu demikianlah keadaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 10 Palembang.

Tabel 17

Ruangan SMP Negeri 10 Palembang

No	Nama Ruangan	Jumlah	Luas
1.	Ruang Belajar Teori	33 buah	2.262 m ²
2.	Ruang Kepala Sekolah	1 buah	32 m ²
3.	Ruang Guru	1 buah	156 m ²
4.	Ruang Tata Usaha	1 buah	3x6 m ²
5.	Ruang Perpustakaan	1 buah	84 m ²
6.	Ruang Laboratorium	1 buah	121 m ²
7.	Ruang Keterampilan	0 buah	0 m ²
8.	Ruang UKS	1 buah	18 m ²
9.	Ruang Gudang	1 buah	16 m ²
10.	Ruang WC Guru / Murid	23 buah	18 m ²
11.	Ruang BP	1 buah	56 m ²
12.	Ruang Koperasi	1 buah	30 m ²
13.	Ruang Penjaga Sekolah	1 buah	48 m ²
14.	Jumlah	66 buah	2.876 ²

Sumber :Kepala Tata Usaha SMP Negeri 10 Palembang

Tabel 18

Keadaan Kelas di SMP Negeri 10 Palembang

No	Kondisi	Ruang		Jumlah
		Milik	Bukan Milik	
	Total	33	0	33
1.	Baik	0		0
2.	Rusak Ringan	29		29
3.	Rusak Sedang	4		4
4.	Rusak Berat	0	0	0

Sumber :Kepala Tata Usaha SMP Negeri 10 Palembang

Tabel 19

Kedaaan Laboratorium SMP Negeri 10 Palembang

No.	Laboratorium	Kondisi				Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat	
1.	IPA	0	1	0	0	1
2.	Biologi	0	0	0	0	0
3.	Kimia	0	0	0	0	0
4.	Fisika	0	0	0	0	0
5.	Bahasa	0	0	0	0	0
6.	IPS	0	0	0	0	0
7.	Komputer	0	0	0	0	0

BAB IV

**LINGKUNGAN FISIK DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI SMP NEGERI 9 PALEMBANG DAN SMP NEGERI 10
PALEMBANG**

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang. SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang merupakan sekolah yang terkenal baik pada kegiatan pembelajarannya karena sekolah ini telah terakreditasi dan kedua sekolah ini mempunyai tempat yang sangat dekat antar satu dengan yang lainnya. Pada penelitian ini peneliti akan meneliti di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang yang mana responden penelitian ini adalah pegawai tata usaha di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang. Pegawai tata usaha pada SMP Negeri 9 Palembang berjumlah 9 orang dan pegawai tata usaha SMP Negeri 10 Palembang 9 orang. Pada penelitian ini akan melihat apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai antara kedua sekolah tersebut dengan lingkungan fisik yang ada pada kedua sekolah tersebut. Lingkungan fisik pada kedua sekolah tersebut dapat dilihat dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dan untuk hasil kinerja pegawai dilihat dari hasil angket yang dibagikan kepada semua pegawai di tata usaha di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang. Karena penelitian ini berkisar tentang pegawai tata usaha di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang maka berikut ini adalah data pegawai tata usaha di SMP Negeri 9 dan data pegawai SMP Negeri 10 Palembang:

Tabel 20

Keadaan pegawai tata usaha di SMP Negeri 9 Palembang

No.	Nama pegawai	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan terakhir
1.	Sri umiyati	47 tahun	Perempuan	SMA
2.	Muhammad Budiyansyah	19 tahun	Laki-laki	SMA
3.	Budi Ramadhan, S.Pd	48 tahun	Perempuan	S1
4.	Evi Supriani, S.Sos	52 tahun	Perempuan	S1
5.	Endah Karyanti	49 tahun	Perempuan	SMA
6.	Nuriyah, S. Ag	49 tahun	Perempuan	S1
7.	Hendri, S.E	46 tahun	Laki-laki	S1
8.	Rofenti Septiani, S.Sos	43 tahun	Perempuan	S1
9.	Lidya Nastasia, SH	34 tahun	Perempuan	S1

Pada tabel diatas digambarkan keadaan pegawai di SMP 9 Palembang terlihat bahwa pegawai di SMP Negeri 9 Palembang rata-rata pegawai tata usaha SMP Negeri 9 Palembang dengan latar belakang pendidikan S1 dengan 6 pegawai lulusan S1 dan 3 pegawai lulusan SMA. Selanjutnya keadaan pegawai pada SMP Negeri 10 Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 21

Keadaan pegawai tata usaha di SMP Negeri 10 Palembang

No.	Nama pegawai	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan terakhir
1.	Martuningsar, M. Si	52	Perempuan	S2
2.	Andri Saputra	30	Laki-laki	D3
3.	Yuliansayah	51	Laki-laki	SMA
4.	Agnes Natasha	35	Perempuan	D1
5.	Hj. Nyayu Fatimah	55	Perempuan	SMA

6.	Afriyanti Dewi,	41	Perempuan	S1
7.	Zainuddin	46	Laki-laki	SLTA
8.	A. Sepawi	43	Laki-laki	SLTA
9.	Sulistiawati, SH	34	Perempuan	S1

Pada tabel di atas telah digambarkan keadaan pegawai di SMP Negeri 10 Palembang digambarkan bahwa SMP Negeri 10 Palembang mempunyai pegawai tata usaha sebanyak 9 orang pegawai dengan berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda dan dengan umur yang berbeda-beda.

A. Lingkungan Fisik di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang

Pada sub ini penulis akan menjabarkan lingkungan fisik di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang yang meliputi penerangan atau cahaya, tata warna, ventilasi/ pengaturan udara, dekorasi, suara bising, musik, keamanan, peralatan dan perlengkapan yang ada di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang khususnya di ruang tata usaha sekolah tersebut. Dalam suatu organisasi lingkungan fisik merupakan salah faktor pendukung dalam menjalankan aktivitas yang dilakukan pada organisasi tersebut. Maka dari itu membuat lingkungan yang nyaman mungkin harus dilakukan agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien mungkin.

Lingkungan fisik tata usaha di SMP Negeri 9 Palembang sudah tergolong baik. Hal ini terlihat dari keadaan ruang tata usaha yaitu ruang tata usaha di sekolah ini cukup luas dengan luas sekitar $6 \times 5 \text{ m}^2$ peralatan dan perlengkapan yang ada di sekolah tersebut yaitu di ruang tata usaha SMP Negeri 9 Palembang terdapat 9 meja dalam keadaan baik dan 14 kursi dalam keadaan baik untuk para pegawai menjalankan aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Perabotan lain seperti lemari untuk menyimpan berkas-berkas di ruang tata usaha berjumlah 4 lemari dalam keadaan baik juga. Selanjutnya perlengkapan penunjang seperti komputer, printer, dan mesin fotocopy telah tersedia pada ruang tata usaha agar pegawai lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian agar pegawai lebih nyaman dalam bererja sekolah telah menyediakan 2 Ac dengan keadaan baik sebagai pendingin ruangan dan untuk membantu penerangan lampu yang ada terdapat jendela kaca sebagai cahaya alami dari dari luar ruang tata usaha. Ruang tata usaha agar tidak terasa sesak maka dibuat ventilasi udara sebagai pertukaran udara di dalam ruangan dan di luar ruangan. Selain peralatan dan perlengkapan yang ada diatas SMP Negeri 10 tata ruang kantor pada sekolah ini masih ada beberapa tata letak yang tidak sesuai dengan tempatnya dan warna dinding yang ada sekitar tempat kerja sudah baik pemilihannya hanya saja warna telah mengalami pemudaran pada catnya.

Perlengkapan dan perabot yang ada di SMP Negeri 9 Palembang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tebel 22

Keadaan Peralatan dan Perlengkapan Tata Usaha SMP Negeri 9

Palembang

No	Nama	Jumlah	Kedaan		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1.	Lemari	4	4		
2.	Kursi	14	14		
3.	Meja	9	9		
4.	Ac	2	2		
5.	Mesin fotocopy	1	1		
6.	Printer	4	3	1	
7.	Komputer	4	4		
8.	Lampu penerangan	4	4		

Kemudian lingkungan fisik di SMP Negeri 10 Palembang. Lingkungan fisik tata usaha di SMP Negeri 9 Palembang sudah tergolong cukup baik hanya saja masih ada sedikit kekurangan pada SMP Negeri 10 Palembang. Hal ini terlihat dari keadaan ruang tata usaha yaitu ruang tata usaha di sekolah ini masih terasa sempit dengan luas sekitar $3 \times 6 \text{ m}^2$. Peralatan dan perlengkapan di ruang tata usaha SMP Negeri 10 Palembang terdapat 9 meja dalam keadaan 3 meja dalam keadaan baik dan 6 meja rusak ringan dan 11 kursi dengan 8 kursi dalam keadaan baik dan 3 kursi dalam keadaan rusak ringan untuk para pegawai menjalankan aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Perabotan lain seperti lemari untuk menyimpan berkas-berkas di ruang tata usaha berjumlah 4 lemari dengan 2 lemari dalam keadaan baik dan 2 lemari mengalami rusak ringan. Selanjutnya

perlengkapan penunjang seperti komputer, printer, dan mesin fotocopy telah tersedia pada ruang tata usaha agar pegawai lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian agar pegawai lebih nyaman dalam bererja sekolah telah menyediakan 2 Ac dengan 1 Ac keadaan baik dan 1 Ac dengan keadaan rusak berat sebagai pendingin ruangan dengan 1 Ac dengan jumlah 9 orang di dalamnya, ruangan akan terasa lebih panas dan untuk membantu penerangan pada ruang tata usaha SMP Negeri 10 Palembang, lampu di dalam ruangan terdapat 4 lampu dengan 3 lampu keadaan baik dan 1 lampu mengalami rusak dan juga terdapat jendela kaca sebagai cahaya alami dari dari luar ruang tata usaha. Ruang tata usaha agar tidak terasa tidak terlalu sesak maka dibuat ventilasi udara sebagai pertukaran udara di dalam ruangan dan di luar ruangan. Selain peralatan dan perlengkapan yang ada diatas SMP Negeri 10 juga sangat memperhatikan tata ruang kantor dan juga pewarnaan kantor yang ada di sekitarnya dimana penataan ruangan tata usaha sudah rapi dan penempatan barang sudah sesuai sehingga ruangan tidak terlihat begitu sempit dan sesak. juga untuk pewarnaan sekolah kombinasi warna yang dipilih baik hanya saja warna telah mengalami pemudaran.

Tebel 23

Keadaan Peralatan dan Perlengkapan Tata Usaha SMP Negeri 10 Palembang

No	Nama	Jumlah	Kedaan		
			Baik	Rusak	Rusak

				Ringan	Berat
1.	Lemari	4	4		
2.	Kursi	11	8	6	
3.	Meja	9	6	3	
4.	Ac	2	1		1
5.	Mesin fotocopy	1	1		
6.	Printer	4	3	1	
7.	Komputer	4	4		
8.	Lampu penerangan	4	3		1

B. Hasil Observasi Lingkungan Fisik di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁹⁵ Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu penerangan atau cahaya, tata warna, ventilasi/ pengaturan udara, dekorasi, suara bising, musik, keamanan, peralatan dan perlengkapan.

Seperti pada umumnya sekolah memiliki lingkungan fisik yang berbeda-beda menurut kebutuhan yang terdapat di sekolah tersebut. Sekolah pada dasarnya memiliki standar sarana dan prasarana minimal yang harus dimiliki berdasarkan jenjang pendidikan. Menurut Matin dan Nurhattati Fuad, standar sarana dan prasarana pendidikan berdasarkan ketentuan yang terdapat pada lampiran Permendiknas No. 24/2007 tentang standar sarana dan prasarana sekolah dibedakan menurut jenjang SD, jenjang SMP, dan jenjang SMA. Jenis-jenis sarana dan pasarana yang distandarkan tersebut meliputi: 1) satuan

⁹⁵Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 2011), hlm 28.

pendidikan; 2) lahan; 3) bangunan gedung; dan 4) kelengkapan prasarana dan sarana.⁹⁶ Dimana pada Permendiknas No. 24/2007 terdapat standar sarana dan prasarana ruang tata usaha. Ruang tata usaha adalah ruang yang berfungsi sebagai tempat untuk mengerjakan administrasi sekolah. Luasnya 4 m²/ petugas dan luas minimum 16 m² mudah dicapai dari halaman sekolah ataupun dari luar lingkungan sekolah dan dekat dengan ruang pimpinan, serta dilengkapi dengan sarana sebagai berikut: kursi (1 buah/petugas), meja kerja (1 buah/petugas), lemari (1 buah/ruang), papan statistic (1 buah/ruang), mesin ketik/ computer, filling cabinet, brankas, telepon, jam dinding, soket listrik, penanda waktu, dan tempat sampah.⁹⁷

Adapun hasil observasi tentang lingkungan fisik antara SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang yang akan di analisis dengan persentase seberapa baik lingkungan fisik di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang. Observasi ini terdapat pedoman dalam mengobservasi dengan 14 pernyataan yang masing-masing item diberi skor 1,2,3,4, dan 5. Dengan skor tersebut maka diperoleh terendah 14 menyatakan lingkungan fisik sangat tidak baik dan skor tertinggi 70 yang menyatakan lingkungan fisik sangat baik. Maka dari itu lingkungan fisik dapat dikatakan baik atau tidak dengan rentang penilaian sebagai berikut:

Sangat baik = 57-70

⁹⁶ Martin dan Nurhattai Fuad, *Manajemen Sarana dan Prasarana konsep dan Aplikasinya*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 137

⁹⁷ Martin dan Nurhattati Fuad, *Ibid*, hlm. 167-168

Baik	= 43-56
Cukup	= 29 - 42
Tidak baik	= 15- 28
Sangat tidak baik	= 14 kebawah

Dengan demikian setelah ditentukan skor setiap item maka kemudian jumlah skor hasil dari obsevasi dari SMP Negeri 9 dan SMP Negeri 10 Palembang dibandingkan apakah terdapat perbedaan antara lingkungan fisik tata usaha SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang. Demikianlah hasil observasi di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang sebagai berikut:

1. Data Observasi Lingkungan Fisik di SMP Negeri 9 Palembang

Hasil observasi yang diperoleh penulis dari 14 pernyataan yang diamati pada SMP Negeri 9 Palembang yaitu ruang tatusaha di SMP Negeri 9 Palembang. Dari observasi yang dilakukan di SMP Negeri 9 Palembang mempunyai luas ruangan $5 \times 6 \text{ m}^2$ dengan luas ruangan yang yang demikian maka SMP Negeri 9 Palembang memiliki:

- 1) Penerangan pada sekolah tersebut tergolong cukup baik karena telah terdapat lampu yang menerangi tempat kerja yaitu terdapat 4 lampu untuk memeberi cahaya keseluruhan dan jendela kaca dalam membantu penerangan yang ada di tempat kerja. Ini sesuai dengan pendapat McShane menjelaskan, bahwa ada 4 jenis pencahayaan yang digunakan di kantor, antara lain :

- a) *Ambient lighting*, yang digunakan untuk memberikan pencahayaan keseluruhan ruangan dan biasanya dipasang pada langit-langit ruang kantor. Biasanya lampu jenis ini merupakan satu-satunya pencahayaan yang terdapat di ruangan kantor tersebut.
 - b) *Task lighting*, yang digunakan untuk menerangi area kerja seseorang pegawai, misalnya meja kerja.
 - c) *Accent lighting*, yang digunakan untuk memberikan cahaya ada area yang akan di tuju. Biasanya jenis lampu ini dirancang pada lorong sebuah kantor atau area lain yang membutuhkan penerangan sehingga pegawai atau pengunjung tidak tersesat.
 - d) *Natural lighting*, biasanya berasal dari dari jendela, pintu kaca, dinding, serta cahaya langit.⁹⁸
- 2) Untuk pewarnaan pada ruang kerja tergolong baik karena kombinasi warna yang dipilih tidak menyakitkan mata sehingga nyaman untuk dipandang. Warna yang dipakai pada dinding SMP Negeri 9 Palembang yaitu cream yang dipadu dengan coklat warna ini merupakan warna natural yang memberikan pengaruh ringan pada penglihatan. ini sesuai dengan pendapat Quible dalam buku Badri Munir Sukoco yaitu warna-

⁹⁸ Badri Munir, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Surabaya: Erlangga, 2007), hlm. 209

warna natural seperti putih dan warna lembut memberikan pengaruh ringan.⁹⁹

- 3) Selanjutnya untuk ventilasi udara pada sekolah tersebut dapat dikatakan baik karena pada ruangan tempat kerja terdapat ventilasi untuk pertukaran udara dan terdapat pendingin ruangan yaitu AC yang berjumlah 2 yang digunakan dalam keadaan baik sehingga yang dihasilkan masih bersih dan menyejukkan pegawai dalam bekerja. Pegawai akan sulit dapat bekerja dengan baik, senang dan efisien, apabila mereka bekerja di ruang kantor yang udaranya panas, pengap sehingga sulit bernafas. Sedang pekerjaan kantor dengan suhu udara yang dianggap baik berkisar 13-24 derajat celcius. Oleh karena itu perlu diusahakan adanya ventilasi cukup, yang dapat membantu pertukaran udara dengan lancar. Sehingga para pegawai di ruang kerjanya tetap mendapat udara segar dan nyaman.¹⁰⁰
- 4) Kemudian dekorasi ruang kerja untuk penataan ruang sudah baik karena tempat duduk dan barang-barang yang terdapat di tempat kerja telah tersusun rapi sehingga pegawai nyaman dalam bekerja dan untuk luas ruangan kerja tata usaha tergolong sangat baik pada sekolah tersebut dengan luas sekitar 5x6 m². Menurut Masalah dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya mempermasalahkan hiasan ruangan kerja saja tetapi harus diperhatikan

⁹⁹ *Ibid*, Badri Munir, hlm. 215

¹⁰⁰ Sedarmayanti, *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hlm. 131

cara mengatur letaknya, susunan dan tata warna perlengkapan yang akan dipasang atau diatur.¹⁰¹

- 5) Kebisingan. Ruang tata usaha dibuat dengan kedap suara sehingga suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai tidak akan masuk pada ruang tempat kerja dan penempatan sekolah ini tergolong sangat baik karena lingkungan sekitar sekolah jauh dari lalu lalang kendaraan yang mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara dari kendaraan tersebut. Telah sesuai dengan Menurut Quible bahwa dalam mengontrol kebisingan pada ruang kantor antara lain yaitu konstruksi yang sesuai, jumlah kebisingan dikontrol dengan menggunakan teknik konstruksi bangunan yang efektif. Berikut adalah teknik konstruksi yang direkomendasikan untuk mengurangi kebisingan yang tidak diinginkan antara lain yaitu penggunaan jendela dan pintu rapat dan memiliki seal yang terbuat dari karet, sehingga suara dapat diredam dan tidak mudah keluar dari ruangan.¹⁰²
- 6) Musik yang sering dihidupkan di lingkungan sekolah cukup baik untuk di dengarkan karena musik yang dihidupkan hanya lagu-lagu berbasis sekolah ataupun lagu-lagu nasional yang dihidupkan pada jam tertentu saja. Menurut para peneliti music yang nadanya lembut sesuai dengan

¹⁰¹ *Ibid*, Sedarmayanti, hlm. 132

¹⁰² Sedarmayanti, *Ibid*, hlm. 132

suasana, waktu dan tempatnya dapat membangkitkan dan merangsang pekerja.¹⁰³

- 7) Dalam menjaga keamanan para pegawai peralatan-peralatan yang digunakan juga tergolong baik karena peralatan yang ada tidak membahayakan pegawai dalam pemakaiannya dan seperti sekolah pada umumnya peran satpam dalam menjaga keamanan sekolah juga sangat penting bagi sekolah di SMP Negeri 9 Palembang dan satpam yang ada sangat baik dalam proses mengamankan sekolah. Proses pengamanan sekolah dimulai dari hal kecil seperti setiap tamu atau orang yang baru datang harus terlebih dahulu lapor pada satpam apa maksud dan tujuan dari orang tersebut datang. Ini didukung oleh pendapat sedarmayanti bahwa guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).¹⁰⁴
- 8) Terakhir untuk semua perabot di dalam ruang tata usaha sekolah tersebut tergolong sangat baik yaitu mulai dari kursi, meja, dan lemari dalam keadaan baik sehingga kenyamanan dalam menunjang pekerjaan tidak

¹⁰³ Sedarmayanti, *Ibid*, hlm. 133

¹⁰⁴ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 2011), hlm 31.

terganggu. Di ruang tata usaha terdapat peralatan dan perlengkapan yang ada di sekolah tersebut yaitu di ruang tata usaha SMP Negeri 9 Palembang terdapat 9 meja dalam keadaan baik dan 14 kursi dalam keadaan baik untuk para pegawai menjalankan aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Perabotan lain seperti lemari untuk menyimpan berkas-berkas di ruang tata usaha berjumlah 4 lemari dalam keadaan baik juga dan juga di sekolah tersebut peralatan dan perlengkapan telah tersedia dalam mendukung pekerjaan yang dilakukan seperti terdapat komputer pada setiap pegawainya dan juga terdapat mesin fotocopyan sehingga pegawai bila ingin menfotocopy berkas tidak perlu memakan waktu banyak untuk mencari tempat fotocopyan. Dimana pada Permendiknas No. 24/2007 terdapat standar sarana dan prasarana ruang tata usaha. Ruang tata usaha adalah ruang yang berfungsi sebagai tempat untuk mengerjakan administrasi sekolah. Luasnya 4 m²/ petugas dan luas minimum 16 m² mudah dicapai dari halaman sekolah ataupun dari luar lingkungan sekolah dan dekat dengan ruang pimpinan, serta dilengkapi dengan sarana sebagai berikut: kursi (1 buah/petugas), meja kerja (1 buah/petugas), lemari (1 buah/ruang), papan statistik (1 buah/ruang), mesin ketik/ computer, filing cabinet, brankas, telepon, jam dinding, soket listrik, penanda waktu, dan tempat sampah.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Martin dan Nurhatati Fuad, *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persad, 2016), hlm. 167-168

Tabel 24

Lembar Observasi SMP Negeri 9 Palembang

No.	Indikator	Lingkungan Fisik	Skor				
			1	2	3	4	5
1.	Penerangan	Penerangan yang ada di ruangan kerja			√		
2.		Jendela kaca membantu penerangan di tempat kerja.				√	
3.	Warna	Kombinasi warna pada ruangan kerja.				√	
4.	Ventilasi/ pengaturan udara	Sistem ventilasi udara kantor.				√	
5.		AC Pada tempat kerja untuk memberi kenyamanan pada saat bekerja.				√	
6.	Dekorasi	Penataan ruang				√	
7.		Ruang kerja luas dan nyaman.					√
8.	Suara bising	Ruang kerja kedap suara.				√	
9.		Lingkungan kerja tenang dan bebas dari lalu lalang kendaraan.					√
10.	Musik	Musik yang dihidupkan di tempat kerja dapat menenangkan sehingga tidak mengganggu dalam bekerja.			√		
11.	Keamanan	Peralatan-peralatan yang diberikan tidak				√	

		membahayakan.					
12.		Ada satpam di lingkungan kerja untuk mengamankan tempat kerja.					√
13.	Peralatan dan perlengkapan	Perabot di tempat kerja seperti kursi, meja, dan lemari dalam keadaan baik.					√
14.		Peralatan penunjang seperti komputer, mesin fotocopy telah tersedia.				√	

Dengan demikian dapat disimpulkan dari observasi yang dilakukan bahwa lingkungan fisik di SMP Negeri 9 Palembang mendapat skor 57 maka dikatakan sangat baik karena semua aspek-aspek lingkungan fisik telah tergolong baik mulai dari penerangan sampai dengan peralatan yang tersedia di sekolah tersebut. Demikianlah tabel hasil observasi di SMP Negeri 9 Palembang:

2. Data observasi Lingkungan Fisik di SMP Negeri 10 Palembang

Hasil observasi yang diperoleh penulis dari 14 pernyataan yang diamati pada SMP Negeri 10 Palembang yaitu ruang tatausaha di SMP Negeri 10 Palembang. Adapun hasil observasi dari lingkungan fisik dapat di lihat pada tabel sebagai berikut

- 1) Penerangan pada sekolah tersebut tergolong cukup baik karena telah terdapat lampu yang menerangi tempat kerja sebanyak 4 lampu dengan 3

lampu dalam keadaan baik dan 1 lampu mengalami rusak berat dan jendela kaca dalam membantu penerangan yang ada di tempat kerja. Seperti yang telah di jelaskan sebelumnya SMP Negeri 10 Palembang memilih jenis penerangan *Ambient lighting* dan *Natural lighting*.

- 2) Untuk pewarnaan pada ruang kerja tergolong cukup karena kombinasi warna yang dipilih yaitu orange dan hijau tua hanya saja keadaan cat telah mengalami pemudaran. Berdasarkan menurut Quible dampak dari warna sering kali mempengaruhi *mood*. Warna sejuk-biru, hijau dan violet menghasilkan *mood* yang tenang dan melelahkan. Warna hangat-merah, oranye, dan kuning- sebaliknya, menghasilkan kehangatan dan keceriaan.
- 3) Selanjutnya untuk ventilasi udara pada sekolah tersebut dapat di katakan cukup baik karena pada ruangan tempat kerja terdapat ventilasi untuk pertukaran udara dan terdapat pendingin ruangan yaitu 2 AC dengan 1 AC dalam keadaan baik dan 1 AC mengalami rusak berat sehingga tidak berfungsi dengan semestinya.
- 4) Kemudian dekorasi ruang kerja untuk penataan ruang cukup baik karena tempat kerja telah tersusun akan tetapi masih ada barang-barang yang belum disusun pada tempatnya misalnya masih terdapat berkas-berkas yang tidak berguna diatas meja dan untuk luas ruangan kerja tata usaha tergolong cukup baik pada sekolah tersebut dengan luas sekitar $3 \times 6 \text{ m}^2$.
- 5) Lalu untuk ruang tata usaha juga kedap suara sehingga suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai tidak akan masuk pada ruang

tempat kerja dan penempatan sekolah ini tergolong sangat baik karena lingkungan sekitar sekolah jauh dari lalu lalang kendaraan yang mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara dari kendaraan tersebut.

- 6) Musik yang sering di hidupkan di lingkungan sekolah baik untuk di dengarkan kerana musik yang dihidupkan ayat-ayat Al-qur'an yang dapat menenangkan hati maupun pikiran.
- 7) Dalam menjaga keamanan para pegawai SMP Negeri 10 Palembang juga menggunakan peralatan-peralatan yang digunakan juga tergolong baik kerana peralatan yang ada tidak membahayakan pegawai dalam pemakaiannya dan seperti sekolah pada umumnya peran satpam dalam menjaga keamanan sekolah juga sangat penting bagi sekolah di SMP Negeri 10 Palembang dan satpam yang ada sangat baik dalam proses mengamankan sekolah. Proses pengamanan sekolah dimulai dari hal kecil seperti setiap tamu atau orang yang baru datang harus terlebih dahulu lapor pada satpan apa maksud dan tujuan dari orang tersebut datang. ini juga didukung dengan pendapat sedarmayanti seperti yang telah dijelaskan diatas bahwasannya peran SATPAM yang sangat diperlukan.
- 8) Terakhir untuk semua perabot di dalam ruang tata usaha sekolah tersebut tergolong sangat baik yaitu mulai dari kursi sebanyak 11 dengan 8 dalam keadaan baik dan 3 mengalami rusak ringan , 9 meja dengan 6 meja keadaan baik dan 3 meja mengalami rusak ringan, dan lemari 4 dalam keadaan baik sehingga kenyamanan dalam menunjang pekerjaan tidak

terganggu dan juga di sekolah terbut perlatan dan perlengkapan telah tersedia dalam mendukung pekerjaan yang dilakukan seperti terdapat 4 komputer pada setiap pegawainya, 4 printer dengan 3 printer keadaan baik dan 1 komputer mengalami rusak ringan dan juga terdapat mesin fotocopyan sehingga pegawai bila ingin menfotocopy berkas tidak perlu memakan waktu banyak untuk mencari tempat fotocopyan. Dimana seperti yang dijelaskan diatas bahwasannya dalam Permendiknas No. 24/2007 terdapat standar sarana dan prasarana ruang tata usaha.

Tabel 25

Lembar Observasi SMP Negeri 10 Palembang

No.	Indikator	Lingkungan Fisik	Skor				
			1	2	3	4	5
1.	Penerangan	Penerangan yang ada di ruangan kerja			√		
2.		Jendela kaca membantu penerangan di tempat kerja.			√		
3.	Warna	Kombinasi warna pada ruangan kerja.			√		
4.	Ventilasi/ pengaturan udara	Sistem ventilasi udara kantor.			√		
5.		AC Pada tempat kerja untuk memberi kenyamanan pada saat bekerja.			√		
6.	Dekorasi	Penataan ruang			√		
7.		Ruang kerja luas dan nyaman.			√		
8.	Suara bising	Ruang kerja kedap suara.				√	
9.		Lingkungan kerja tenang dan bebas dari lalu lalang kendaraan.				√	

10.	Musik	Musik yang dihidupkan di tempat kerja dapat menenangkan sehingga tidak mengganggu dalam bekerja.				√	
11.	Keamanan	Peralatan-peralatan yang diberikan tidak membahayakan.				√	
12.		Ada satpam di lingkungan kerja untuk mengamankan tempat kerja.					√
13.	Peralatan dan perlengkapan	Perabot di tempat kerja seperti kursi, meja, dan lemari dalam keadaan baik.			√		
14.		Peralatan penunjang seperti komputer, mesin fotocopy telah tersedia.				√	

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan fisik di SMP Negeri 10 Palembang mendapat skor 45 maka dapat dikatakan lingkungan fisiknya baik hanya saja masih ada sedikit kekurangan yang ada pada lingkungan fisik di sekolah tersebut.

3. Lingkungan fisik di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

Bedasarkan penjelasan observasi di atas dapat di ketahui bahwa lingkungan fisik SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang memiliki perbedaan pada lingkungan fisiknya. Perbedaan tersebut terlihat dari beberapa aspek lingkungan fisik yang belum terpenuhi untuk menunjang pegawai dalam bekerja dan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

C. Kinerja Pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

Dalam penelitian ini peneliti perbedaan kinerja pegawai tata usaha pada kedua sekolah yaitu SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang. Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui perbedaan kinerja antara kedua sekolah SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang maka peneliti menyebarkan angket pada pegawai dengan melihat dari indikator-indikator kinerja pegawai. Berikut ini indikator-indikator yang diteliti pada kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

- 1) Prestasi kerja, artinya hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- 2) Kedisiplinan, artinya kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada melakukan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- 3) Keterampilan, artinya keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
- 4) Tanggung jawab, artinya karyawan juga dapat diukur dari ketersediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Maizar Pratama, *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera*, diakses pada tanggal 15 Mei 2018

Dengan melihat indikator-indikator di atas maka peneliti membuat angket untuk di sebarakan kepada 9 pegawai SMP Negeri 9 Palembang dan 9 pegawai SMP Negeri 10 Palembang. Pernyataan yang diajukan adalah: 1. Manyangkut prestasi kerja yang terdiri dari kualitas dan kuantitas kinerja pegawai (pernyataan 1,2,3,4 dan 5 tentang kualitas kinerja pegawai dan 6,7, dan 8 tentang kuantitas kinerja pegawai),2.Tanggung jawab, ketersediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya. (pernyataan 9, 10, 11 dan 12), 3. Keterampilan, artinya keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya (pernyataan 13 dan 14), 4. Kedisiplinan, artinya kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada melakukan instruksi yang diberikan kepadanya (pernyataan 15 dan 16). Setiap item memiliki 5 (lima) alternatif jawaban yaitu STS (Sangat tidak setuju) dengan skor 1, TS (Tidak setuju) dengan skor 2, N (Netral) dengan skor 3, S (Setuju) dengan skor 4, dan SS (Sangat setuju) dengan skor 5. Dari nilai skor yang tentukan maka angket dengan jumlah angket 16 butir pertanyaan maka diperoleh nilai tertinggi pada angket yaitu 80 dan untuk nilai terendah pada angket yaitu 16.

Untuk mengetahui tentang perbedaan kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang, penulis telah melihat kinerja pegawai antara kinerja pegawai tatauusaha SMP Negeri 9 Palembang dengan kinerja pegawai tata usaha SMP Negeri 10 Palembang dengan melihat dari angket yang telah di berikan kepada pegawai tatauusaha tersebut. Adapun hasil

angket pegawai tersebut selanjutnya disusun, direkapitulasi dan dianalisis secara statistik dengan menggunakan rumus mean, standar deviasi, dan distribusi frekuensi. Untuk mengawali analisis data dimulai dengan menyebarkan data sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang

Berdasarkan observasi pada tanggal 12-17 juli 2018 di SMP Negeri 9 Palembang. Dilihat dari tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pegawai maka di SMP Negeri 9 Palembang yaitu:

- 1) Bagian kepala tata usaha dapat mengendalikan dan menindak lanjuti surat masuk atau keluar dilaksanakan sesuai kepentingan, mengkoordinir tugas-tugas ketatausahaan yang harus dilaksanakan setiap harinya, mengurus Mutasi siswa keluar/ masuk, membuat surat keterangan STTB/SHU yang dilaksanakan sesuai dengan kepentingan, dan mengelola barang inventaris yang dilaksanakan setiap harinya.
- 2) Pada bagian keuangan yaitu sebagai bendahara, melaksanakan pekerjaan yang langsung diberikan kepala sekolah atau kepala TU dan juga membantu tugas ketatausahaan lainnya (bendahara BOS, SKP/DP3 pegawai) yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Bagian adminisrasi kepegawaian harus melakukan urusan kepegawaian tugas langsung dari kepala sekolah/kepala TU dilaksanakan sesuai permintaan, mengerjakan/ mengisi buku induk pegawai, dan menata arsip guru dan pegawai yang dilaksanakan sesuai kebutuhan , membuat DUK guru

dan pegawai yang dilaksanakan sesuai permintaan, mengerjakan daftar keadaan guru dan pegawai setiap awal bulan, membuat Questioner tahunan yang dilaksanakan akhir tahun.

- 4) Bagian administrasi kesiswaan harus membuat data mutasi siswa dan data jumlah siswa setiap akhir bulan dan membuat laporan bulanan ke dinas setiap bulan, membuat daftar peserta ujian (DPU) dibuat setiap September-Oktober, membuat dan mengerjakan administrasi UTS dan US dibuat sesuai jadwal UTS dan US, membuat dan mengerjakan administrasi UNBK dibuat sesuai jadwal UNBK, membuat tanda terima STTB dan SHUN siswa dibuat sesuai UNBK.
- 5) Pada bidang pembantu pimpinan harus mengisi buku induk siswa pada awal tahun dan awal semester, melegalisir dan membantu urusan kesiswaan dilaksanakan sesuai kebutuhan, menesima tugas langsung dari kepala sekolah/ kepala tata usaha dilaksanakan sesuai kebutuhan, mengisi buku klepper dilaksanakan awal tahun pelajaran, mengamankan arsip guru dan pegawai dilaksanakan sesuai kebutuhan.
- 6) Pada bidang operator sekolah harus mengerjakan verval NISN yang dilaksanakan awal tahun pelajaran dan mengerjakan administrasi data pokok pendidik (Dapodik).
- 7) Pada bidang pengarsipan pegawai harus mengisi buku induk yang dilaksanakan setiap awal tahun dan setelah semester, membantu administrasi

persuratan dari kepala sekolah yang harus diselesaikan setiap harinya, serta mengerjakan urusan persuratan masuk dan keluar.

Berdasarkan observasi diatas dapat dilihat dari pencapaian indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja. Kualitas pegawai SMP Negeri 9 Palembang sudah terbilang baik karena pegawai dapat menyelesaikan kesulitan yang dihadapi dan juga dapat menjaga hubungan baik dengan pegawai lain sehingga terhindar terjadinya konflik yang mengganggu pekerjaan serta kuantitas pegawai di SMP Negeri 9 Palembang telah terbilang baik karena pegawai dapat meminimalkan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan sehingga pegawai teliti dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memunculkan ide-ide sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Tanggungjawab. Pegawai di SMP Negeri 9 Palembang memiliki tanggung jawab dengan diberikan tugas dan waktu penyelesaian yang telah ditentukan sehingga pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.
- 3) Keterampilan. Keterampilan pegawai SMP Negeri 9 Palembang dapat dilihat dari pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan, dimana pegawai di SMP Negeri 9 Palembang telah terkoordinir dalam penyelesaian tugasnya maka pegawai telah terbiasa dalam penyelesaian tugas berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan.

4) Kedisiplinan. Kedisiplinan para pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dapat dilihat dari kehadiran pegawai yaitu peneliti melihat dari absensi kehadiran pada bulan Mei dan Juni 2018 dimana pegawai telah memenuhi kehadiran yang telah ditetapkan pemimpin.

Selanjutnya hasil nilai angket yang diperoleh penulis dari 9 pegawai yang menjadi responden, yaitu tatausaha di SMP Negeri 9 Palembang dengan 16 item pernyataan. Adapun hasil nilai kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 26

Data Kinerja Pegawai SMP Negeri 9 Palembang Angket Responden

No	Subyek	Nomor Pernyataan																Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	Lidya Natasia	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
2	Rofenti Septiani	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	70
3	Sri Umiyati	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	70
4	Nuriyah	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	77
5	Endah Karyanti	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	70
6	Evi Supriani	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
7	Kristina Adriani Sumatupang	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
8	Muhammad Budiansyah	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
9	Hendri	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	70

Setelah mendapat rekapitulasi angket diatas selanjutnya akan mencari hasil kinerja pegawai dengan menggunakan rumus statistik sebagai berikut:

Variabel x

67 70 70 77 70 65 64 65 70

Dari data diatas dapat dibuat tabulasi frekuensi skor sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 27

Destribusi Frekuesi Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMP Negeri 9 Palembang.

No.	X	F	fX	X	x ²	Fx ²
1.	77	1	77	8,4	70,56	70,56
2.	70	4	280	1,4	1,96	1,96
3.	67	1	67	-1,6	2,56	2,56
4.	65	2	130	-3,6	12,96	25,92
5.	64	1	64	-4,6	21,16	21,16
	Jumlah	N=9	618			128,04

$$M_1 = \frac{\sum fX}{N} = \frac{618}{9} = 68,6$$

Setelah mengetahui mean skor, langkah selanjutnya adalah mencari standar devisiasi skor sebagai berikut:

$$SD_1 = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N}} = \sqrt{\frac{128,04}{9}} = \sqrt{14,22} = 3,77$$

$$SD_{M1} = \frac{SD_1}{\sqrt{N_1-1}} = \frac{3,77}{\sqrt{9-1}} = \frac{3,77}{\sqrt{8}} = \frac{3,77}{2,82} = 1,33$$

2. Kinerja pegawai di SMP Negeri 10 Palembang

Berdasarkan observasi pada tanggal 6-11 juli 2018 di SMP Negeri 10 Palembang. Dilihat dari tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pegawai maka di SMP Negeri 9 Palembang yaitu:

- 1) Kepala tata usaha. Tugas kepala tata usaha di SMP Negeri 10 Palembang harus menjadi koordinator administrasi sekolah, mengurus inventaris barang, membubuhi paraf setiap surat yang akan ditanda tangani kepala sekolah, membuat konsep surat dinas, mem
- 2) Bagian keuangan yaitu sebagai bendahara rutin/gaji berkala guru/ pegawai, bendahara PSG, dll yang dianggap perlu.
- 3) Bagian administrasi kesiswaan, yaitu harus mengurus buku induk siswa, mengurus legalisir, dll yang dianggap perlu.
- 4) Bagian administrasi kepegawaian, harus mengurus kepegawaian, mengantar surat dinas dan laporan bulanan.
- 5) Bagian operator , harus melakukan pengetikan PPDB, mengetik surat-surat dinas, dll yang dianggap perlu.
- 6) Bagian operator DAPODIKDas, Mengurus khusus data dapodik.
- 7) Bagian operator lainnya yaitu harus membantu bendahara BOS dalam menyusun laporan.

Berdasarkan observasi diatas dapat dilihat dari pencapaian indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja. Kualitas pegawai SMP Negeri 10 Palembang sudah terbilang cukup baik karena pegawai dapat menyelesaikan kesulitan yang dihadapi dan juga dapat menjaga hubungan baik dengan pegawai lain sehingga terhindar terjadinya konflik yang mengganggu pekerjaan serta kuantitas pegawai di SMP Negeri 10 Palembang telah terbilang cukup baik karena pegawai dapat meminimalkan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan sehingga pegawai teliti dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memunculkan ide-ide sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Tanggungjawab. Pegawai di SMP Negeri 10 Palembang memiliki tanggung jawab dengan diberikan tugas yang telah ditentukan. Tetapi masih ada pegawai yang terkadang tidak mengutamakan pekerjaan karena ada kepentingan lain sehingga meninggalkan pekerjaannya.
- 3) Keterampilan. Keterampilan pegawai SMP Negeri 9 Palembang dapat dilihat dari pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan, dimana pegawai di SMP Negeri 9 Palembang telah terkoordinir dalam penyelesaian tugasnya maka pegawai telah terbiasa dalam penyelesaian tugas berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan. Hanya saja di SMP Negeri 10 Palembang belum mencantumkan target kapan pekerjaannya harus diselesaikan pada SK pembagian tugas sehingga pegawai tidak merasa adanya tuntutan waktu penyelesaian pekerjaan mereka.
- 4) Kedisiplinan. Kedisiplinan para pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dapat dilihat dari kehadiran pegawai yaitu peneliti melihat dari absensi kehadiran

pada bulan Mei dan Juni 2018 dimana pegawai telah memenuhi kehadiran yang telah ditetapkan pemimpin.

Selanjutnya peneliti juga menyebarkan angket yang diperoleh penulis dari 9 pegawai yang menjadi responden, yaitu tatusaha di SMP Negeri 10 Palembang dengan 16 item pernyataan. Adapun hasil nilai kinerja pegawai di SMP Negeri 10 Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 28

Data Kinerja Pegawai SMP Negeri 10 Palembang Angket Responden

No	Subyek	Nomor Pernyataan																Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	Afriyanti Dewi	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
2	Andri Saputra	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	Anes Natasia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	Yuliasyah	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	66
5	Nyayu Fatimah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
6	Martuningsar	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	67
7	Sulistiawati	3	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	62
8	A. Sapawi	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	59
9	Zainuddin	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	59

Setelah mendapat rekapitulasi angket diatas selanjutnya akan mencari hasil kinerja pegawai dengan menggunakan rumus statistik sebagai berikut:

Variabel y

66 64 64 66 64 67 62 59 59

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada SMP Negeri 10 Palembang tergolong dalam kinerja pegawai yang sangat baik, kinerja pegawai tergolong sedang, dan kinerja pegawai tergolong rendah, maka terlebih dahulu mencari rata-rata nilai variabel kinerja pegawai di SMP Negeri 10 Palembang (Mean = M_x) dan standar skor kelompok variabel y (SD_y), untuk menganalisisnya digunakan tabel perhitungan untuk mencari M_x dan SD_y

Tabel 29

Destribusi Frekuesi Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMP Negeri 10

P

No.	Y	F	Fy	X	x^2	Fx^2
1.	67	1	67	3,7	12,96	12,96
2.	66	2	132	2,6	6,76	13,52
3.	64	3	192	0,6	0,36	1,08
4.	62	1	62	-1,4	1,96	1,96
5.	59	2	118	-4,4	19,36	38,72
	Jumlah	N=9	571			68,24

ang.

$$M_2 = \frac{\sum fY}{N} = \frac{571}{9} = 63,44$$

Setelah mengetahui mean skor, langkah selanjutnya adalah mencari standar deviasi skor sebagai berikut:

$$SD_2 = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N}} = \sqrt{\frac{68,24}{9}} = \sqrt{7,58} = 2,75$$

$$SD_{M2} = \frac{SD_1}{\sqrt{N_1-1}} = \frac{2,75}{\sqrt{9-1}} = \frac{2,75}{\sqrt{8}} = \frac{2,75}{2,82} = 0,97$$

3. Kinerja Pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang, maka di perlukan analisis Uji t untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang dengan lingkungan fisik yang berbeda pula. Untuk analisis uji t tersebut dengan menggunakan rumus:

$$t_o = \frac{M_1 - M_2}{SE_{M_1 - M_2}}$$

Keterangan:

t_o = Tes

M_1 = Rata-rata kelompok 1

M_2 = Rata-rata kelompok 2

$SE_{M_1 - M_2}$ = Nilai deviasi standar gabungan

Sebelum mencari hasil perhitungan di atas terlebih dahulu memberikan interpretasi terhadap t_o maka dirumuskan hipotesis (jawaban sementara) sebagai berikut:

Hipotesis alternatif (H_a) : Ada/ terdapat perbedaan yang signifikan kinerja pegawai SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

Hipotesis alternatif (H_0) : Tidak ada/ terdapat perbedaan yang signifikan kinerja pegawai SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

Untuk mencari hasil dari rumus di atas dimana telah di ketahui dari perhitungan sebelumnya yaitu diperoleh nilai rata-rata dan simpangan baku untuk kelompok kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang adalah sebagai berikut:

X	Y
$M_1 = 68,6$	$M_2 = 63,44$
$SD_1 = 3,7$	$SD_2 = 2,7$
$SE_{M_1} = 1,3$	$SE_{M_2} = 0,9$
$N_1 = 9$	$N_2 = 9$

Setelah diketahui perhitungan di atas selanjutnya yaitu mencari standard Error perbedaan antara Mean variabel X dan Mean variabel Y, dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 SE_{M_1-M_2} &= \sqrt{SE_{M_1}^2 + SE_{M_2}^2} \\
 &= \sqrt{1,3^2 + 0,9^2}
 \end{aligned}$$

$$= \sqrt{1,69 + 0,81}$$

$$= \sqrt{2,5}$$

$$= 1,5$$

Kemudian mencari “t”

$$t_o = \frac{M1 - M2}{SE_{M1 - M2}}$$

$$t_o = \frac{68,6 - 63,4}{1,5}$$

$$t_o = \frac{5,2}{1,5}$$

$$t_o = 3,46$$

Langkah berikutnya, memberi interpretasi terhadap t_o : $df = (N1 + N2) - 2 = (9 + 9) - 2 = 16$. Dengan demikian df sebesar 16 kita berkonsultasi dengan nilai “t”, baik pada taraf signifikan 5% maupun pada taraf signifikan 1%.

Ternyata dengan df sebesar 16 itu diperoleh harga kritik t atau t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% diperoleh sebesar 2,12 dan taraf pada 1% diperoleh 2,92. Dengan membandingkan besarnya t_o yang diperoleh perhitungan ($t_o = 3,46$) dan besarnya t yang tercantum pada tabel t 5% = 2,12 serta besarnya t yang tercantum pada tabel t 1% = 2,92 maka dapat diketahui bahwa t_o lebih besar daripada t_t dengan $1\% < 3,46 > 5\%$ yaitu :

$$2,92 < 3,46 > 2,12$$

Jadi, karena t_0 lebih besar daripada t_t , maka hipotesis nihil yang diajukan ditolak, ini berarti bahwa ada/ terdapat perbedaan Mean yang signifikan antara variabel X dan Y. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa ada/ terdapat perbedaan Mean yang signifikan antara kinerja di SMP Negeri 9 Palembang dan di SMP Negeri 10 Palembang.

Setelah penjelasan dengan membandingkan antara lingkungan fisik dan kinerja di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang di atas, dapat di ketehui bahwa adanya perbedaan lingkungan fisik di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang, hal ini dibuktikan dengan observasi yang telah dilakukan. Dengan lingkungan fisik yang sedikit berbeda pada kedua sekolah tersebut ternyata kinerja pada kedua sekolah tersebut memiliki perbedaan juga. Perbedaan kinerja pegawai terlihat dari hasil perhitungan uji t tentang kinerja pegawai dari kedua sekolah tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang.

Dengan melihat dari hasil observasi dan hasil kinerja yang dilakukan di kedua sekolah tersebut ternyata dengan adanya perbedaan lingkungan fisik pada sekolah tersebut ternyata terdapat perbedaan kinerja pegawai pada sekolah tersebut, dengan demikian dapat di simpulkan bahwa lingkungan fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan semakin baik lingkungan fisik maka semakin baik kinerja pegawai yang ada pada organisasi tersebut dan juga sebaliknya.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Lingkungan fisik di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang memiliki sedikit perbedaan antara keduanya. Lingkungan fisik di SMP Negeri 9 Palembang dapat dikatakan sudah baik dibandingkan dengan SMP Negeri 10 Palembang. Walaupun lingkungan fisik di SMP Negeri 10 Palembang telah dikatakan cukup baik, tetapi masih memiliki keterbatasan pada lingkungan fisiknya, hal ini dibuktikan pada hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh bahwa lingkungan fisik di SMP Negeri 9 Palembang rata-rata telah baik sedangkan di SMP Negeri 10 Palembang rata-rata hanya cukup baik.
2. Kinerja pegawai di SMP Negeri 9 Palembang dan SMP Negeri 10 Palembang juga memiliki perbedaan antara keduanya. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Uji t. Ternyata dengan df sebesar 16 itu diperoleh harga kritik t atau t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% diperoleh sebesar 2,12 dan taraf pada 1% diperoleh 2,92. Dengan membandingkan besarnya t_o yang diperoleh perhitungan ($t_o = 3,46$) dan besarnya t yang tercantum pada tabel t 5% = 2,12 serta besarnya t yang tercantum pada tabel t 1% = 2,92 maka dapat diketahui bahwa t_o lebih besar daripada t_t dengan $1\% < 3,46 > 5\%$ yaitu : $2,92 < 3,46 > 2,12$. Jadi, karena t_o lebih besar daripada t_t , maka hipotesis nihil yang diajukan

ditolak, ini berarti bahwa ada/ terdapat perbedaan Mean yang signifikan antara variabel X dan Y. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa ada/ terdapat perbedaan Mean yang signifikan antara kinerja di SMP Negeri 9 Palembang dan di SMP Negeri 10 Palembang.

3. Dari hasil observasi dan hasil kinerja yang dilakukan di kedua sekolah tersebut ternyata dengan adanya perbedaan lingkungan fisik pada sekolah tersebut ternyata terdapat perbedaan kinerja pegawai pada sekolah tersebut, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan semakin baik lingkungan fisik maka semakin baik kinerja pegawai yang ada pada organisasi tersebut dan juga sebaliknya.

B. SARAN

1. Kepada kepala sekolah hendaknya memperhatikan kenyamanan para pegawai dalam mendorong pegawai bekerja yaitu agar menciptakan lingkungan fisik yang baik di sekolah terutama pada ruang tata usaha.
2. Kepada para pegawai agar ikut berpartisipasi untuk menciptakan lingkungan fisik yang baik untuk menunjang pegawai bekerja agar kinerja pegawai dapat dilakukan dengan semaksimal mungkin.
3. Kepada para pegawai agar dapat meningkatkan kinerja sehingga memperoleh hasil yang semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.