

PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH PEMBANGUNAN UIN JAKARTA

Dwika Yuniarti¹; Nurdelima Waruwu²; Muarif SAM³
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
dwikayuniarti21@mhs.uinjkt.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of office layout on teacher performance at Madrasah Pembangunan UIN Jakarta. This type of research is quantitative with a linear regression analysis approach. This study uses probability sampling where the population is MP UIN Jakarta teachers. Of the total 165 sample teachers used in this study 63 teachers from all levels with specifications, 34 MI teachers, 19 MTs teachers, and 10 MA teachers. The research instrument was a questionnaire, document study, and interviews. The questionnaire was used as the main data collection which was distributed to the research subjects, while document study and interviews were used as complementary techniques to obtain data. The research result states that there is a significant influence between the influence of office layout on teacher performance at MP UIN Jakarta. This can be seen from the data processing results of the calculation of SPSS ver 23, through statistical testing of the T-test. The results of the T-test value are 6.140 and T-table is 1.999 with a significance of 0.000. Using the test criteria $T\text{-count} > T\text{-table}$ and if the significance $< \alpha$ (0.05), then H_0 is rejected, then in the calculation of the coefficient of determination it is known that the effect of office layout on teacher performance at MP UIN Jakarta is 38.2% while the remaining 61.8% is influenced by other factors not examined. However, it can be suggested for the madrasah pay more attention to the arrangement and area of office space for the freedom of teachers to move. As well as paying attention to what needs are needed by teachers so that teachers can improve the quality and performance of their teaching.

Keywords: *Office Layout, Teacher Performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja guru di Madrasah Pembangunan UIN Jakarta. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan analisis linear regresi. Penelitian ini menggunakan probability sampling dimana populasinya adalah guru MP UIN Jakarta. Dari total 165 guru sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 63 guru dari seluruh tingkatan dengan spesifikasi, 34 guru MI, 19 guru MTs, dan 10 guru MA. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner, studi dokumen dan wawancara. Kuesioner digunakan sebagai pengumpulan data utama yang didistribusikan ke subjek penelitian, sedangkan studi dokumen dan wawancara digunakan sebagai teknik pelengkap untuk mendapatkan data. Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja guru di MP UIN Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari pengolahan data hasil perhitungan SPSS ver 23, melalui pengujian statistik uji T. Hasil nilai Thitung sebesar 6,140

dan Ttabel sebesar 1,999 dengan signifikansi 0,000. Dengan kriteria pengujian $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan jika signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak, kemudian pada perhitungan koefisien determinasi diketahui pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja guru di MP UIN Jakarta sebesar 38,2% sedangkan sisanya 61,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Namun demikian, dapat disarankan untuk Pihak madrasah agar lebih memperhatikan penataan dan luas ruang kantor untuk keleluasaan para guru dalam bergerak. Serta memperhatikan kebutuhan apa saja yang dibutuhkan oleh guru, sehingga guru dapat meningkatkan kualitas dan kinerja mengajarnya.

Kata Kunci : Tata Ruang Kantor; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana untuk mempersiapkan kehidupan yang akan datang, dan mempengaruhi cara berfikir setiap individu dalam setiap perkembangannya. Dalam UU (Undang-Undang) No.20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional), pendidikan diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU, No.20 Tahun 2003)

Peran guru di Indonesia masih jauh dari sasaran yang telah ditetapkan, masih banyak terjadi ketidaksesuaian antara rencana dan implementasi, peran guru di Indonesia di gadang-gadang telah luntur, profesi guru saat ini bukan lagi sebagai panggilan jiwa namun lebih menitikberatkan pada pemenuhan kebutuhan ekonomi, apalagi saat pemerintah memunculkan program sertifikasi guru, sertifikasi guru dijadikan tonggak kenaikan gaji. Akibatnya kelulusan sertifikasi sebagai kebijakan pemerintah tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas kinerja guru Indonesia. Berdasarkan data hasil uji kompetensi guru sebagai berikut. Guru SD menguasai kompetensi rata-rata baru mencapai 38%, guru SMP 37,42%, guru SMA/SMK 37,18 %. (Wawan, 2012). Dari data tersebut menunjukkan bahwasanya tingkat penguasaan kompetensi para guru di Indonesia persentasenya masih sangat rendah, peningkatan tunjangan sertifikasi yang diberikan pemerintah ternyata masih belum mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru sehingga kinerjanya pun belum maksimal, dalam melaksanakan tugas-tugas profesinya guru dituntut memberikan kinerja yang baik. Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Secara lebih tegas Benardin menekankan, pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan

perilaku. (Sudarmanto, 2009), pendapat mengenai definisi kinerja telah dikemukakan supardi bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. (Supardi, 2013), Menurut Anwar Prabu kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, Bandung). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Menurut Tempe dalam Supardi faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. (Supardi, Kinerja Guru, 2013). Selaju dengan itu, Fatah Syukur mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu kemampuan dan motivasi. (Syukur, 2012)

Agar menghasilkan kinerja yang baik, organisasi dalam hal ini adalah sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. setiap organisasi sekolah harus berupaya dalam meningkatkan faktor-faktor yang membuat produktivitas dan kinerja guru terus meningkat dari waktu ke waktu. Sehingga dapat mencapai kinerja dan produktivitas kerja yang maksimal dan berdampak baik pada *output* yang dihasilkan. Penilaian kinerja adalah salah satu upaya yang dilakukan organisasi secara keseluruhan. Kinerja atau Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Adapun kebutuhan akan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja. Dapat dipahami bahwa sistem penilaian prestasi kerja adalah metode yang ditetapkan oleh organisasi untuk mengukur tingkat keberhasilan atau mengetahui meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan jabatan yang dipikunya. (Nurjaman, 2014)

Menurut Davis dalam Anwar Prabu, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, 2017). Faktor kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Sedangkan faktor motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Teori di atas diperkuat oleh Wibowo yang memastikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. (Wibowo, 2012). Kemudian

Shilphy mengemukakan ada tiga hal yang mempengaruhi kinerja, yaitu : 1). Kemampuan; 2). Keinginan dan; 3). Lingkungan. (Octavia, 2019). Maka dapat diuraikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru berasal dari dua sumber. Yakni faktor internal yang berasal dari diri sendiri yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, tujuan juga motivasi, dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan yang terdiri atas lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan karakteristik pekerjaan. Kedua faktor tersebut harus dapat dimanfaatkan oleh guru dalam mengembangkan kompetensinya dan meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Kantor merupakan ruangan tempat manusia melakukan pekerjaannya. Untuk mendapat kenyamanan dalam bekerja setiap individu pasti ingin ruangnya itu tertata dengan baik agar memudahkan dalam bekerja. Maka dari itu, perlu ada penataan ruang sendiri, di mana penataan ruang sendiri adalah suatu kegiatan di mana merencanakan, memanfaatkan dan mengendalikan ruangan yang akan digunakan. menurut Doni Juni Priansa dan Agus Garnida, tata ruang kantor adalah pengaturan tata letak dan fasilitas kerja untuk mencari gerakan-gerakan kerja yang efisien seperti halnya dengan pengaturan gerakan *material handling* dan disesuaikan juga dengan aliran kegiatan dan gerakan yang efisien. (Priansa, 2013)

Hubungan antara tata ruang kantor dan kinerja guru sangatlah erat. Karena di ruang tersebutlah guru menghabiskan waktunya untuk mengerjakan pekerjaan selain mengajar di ruang kelas. Fungsi penataan ruang kantor ini bukan hanya tentang penempatan perlengkapan dan peralatan kantor saja, namun juga harus memikirkan aliran arus kerja guru di suatu ruangan ke ruangan lainnya. Dalam pengaturan dan penyusunan perlengkapan kantor, kita memerlukan prinsip atau asas sebagai pokok dasar berpikir dan bertindak. Prinsip sebagai petunjuk praktis yang dapat digunakan dalam merencanakan tata ruang kantor. Prinsip-prinsip tata ruang dan perencanaan tata ruang harus diselenggarakan dengan setepat-tepatnya. Terdapat beberapa prinsip tata ruang kantor menurut Rasto yaitu : 1) aliran kerja, 2) koordinasi, 3) Kebutuhan Staf dan Layanan, 4) kerahasiaan, 5) Kemudahan dalam pengawasan, 6) Keamanan dan kenyamanan kerja. Dengan demikian akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Dan membantu para guru untuk meningkatkan produktivitas. (Rasto, 2015)

Dengan demikian, tata ruang kantor sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja guru dalam menciptakan produktivitas kerja yang baik. dengan adanya tata dan ruang kantor yang baik maka akan mendukung semangat kerja serta kenyamanan guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam arti bahwa efektivitas tata ruang kantor berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja dan prestasi kerja yang dihasilkan guru. Adapun menurut Laksmi, Fuad, dan Budiantoro, tata ruang perkantoran adalah suatu penyusunan perabotan dan perlengkapan pada luas lantai yang tersedia; atau bisa juga diartikan sebagai penentu kebutuhan ruang dan penggunaan secara rinci dari suatu ruang untuk menyiapkan suatu susunan praktis faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak. (Laksmi, 2015)

Keberhasilan kinerja guru tidak terlepas dari peran aktif seluruh komponen yang ada di lingkungan sekolah yang akan membantu keberhasilan pembelajaran. Perlu diketahui bahwa Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran guru adalah lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. Lingkungan fisik mampu memberikan peluang gerak dan aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran, lingkungan fisik berkaitan dengan lingkungan kerja, meliputi kondisi kerja dan keamanan dalam pekerjaan. Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Perencanaan tata ruang kantor dapat memenuhi produktivitas. Kerja, baik secara positif maupun negatif. Dari sudut pandang efektivitas biaya, menata ruang kerja sangat penting. Dalam merencanakan tata ruang kantor, interrelasional tiga komponen sangat diperlukan, yaitu: peralatan, alur kerja, dan para karyawan. Ketiganya harus terus dipelajari dan dianalisis dalam proses perencanaan tata ruang kerja karyawan secara efisien untuk mengoptimalkan penggunaan ruang yang ada secara efektif. (Umam, 2014)

Kondisi fisik yang berupa tata ruang kantor secara langsung dan nyata berkaitan erat dengan peningkatan kinerja serta memberikan kontribusi untuk prestasi kerja yang efektif dan efisien. Berdasarkan gambaran tersebut, penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai pengaruh tata ruang kantor sebagai salah satu bagian dari iklim kerja dan penunjang prestasi kerja yakni lingkungan fisik dalam meningkatkan kinerja/prestasi guru.

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur 2 variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel maka Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Pembangunan UIN Jakarta yang berjumlah 165 orang, yang terdiri atas 92 guru dari Madrasah Ibtidaiyah (MI), 47 guru dari Madrasah Tsanawiyah (MTs) , dan 26 guru dari Madrasah Aliyah (MA). Sedangkan untuk sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *probability sampling*, jenis pemilihan *simple random sampling* (pengambilan sampel secara acak) dengan memberi peluang yang sama pada populasi. Dalam penelitian ini dapat diketahui jumlah guru di MP UIN Jakarta sebanyak 165 orang dengan tingkat kepercayaan 10%, maka jumlah sampel yang akan digunakan adalah 63 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu:

1. Angket

Angket diberikan kepada guru Madrasah Pembangunan UIN Jakarta. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai persepsi guru terkait dengan tata ruang kantor. Data hasil angket digunakan untuk menggambarkan pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja guru.

2. Studi Dokumen

Studi dokumen digunakan untuk memperoleh data yang didokumentasikan oleh pihak sekolah, data yang akan dikumpulkan melalui teknik dokumentasi meliputi: data sejarah sekolah, profil sekolah, guru, sarana prasarana, RPP, dan program tahunan/semesteran. Sehingga data dari hasil dokumentasi tidak digunakan sebagai judgment hasil penelitian.

3. Wawancara

Wawancara ini digunakan untuk memperoleh data mengenai tata ruang kantor dan kinerja guru. Adapun pihak yang diwawancarai adalah kepala bagian sarana prasarana

sebagai pihak yang bertanggung jawab mengelola sarana prasarana termasuk tata ruang kantor. Data hasil wawancara digunakan sebagai pendukung hasil penelitian.

Uji Coba Instrumen

Uji yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Pada uji validitas instrumen tata ruang kantor terdapat 39 butir soal tidak valid, sedangkan instrumen kinerja guru terdapat 2 soal tidak valid.

Uji reliabilitas instrumen untuk variabel tata ruang kantor sebesar 0,961 sedangkan untuk variabel kinerja guru sebesar 0,981. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tata Ruang Kantor dan kinerja guru dikatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan *software statistic* yaitu program (*Statistical Product and Service Solution*) *SPPS ver. 23*

Analisis deskriptif : metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data-data yang telah didapatkan dari tiap variabel yang diteliti sehingga mudah untuk dipahami. (Sugiyono, 2016)

Uji Asumsi Klasik : Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan Uji Normalitas dan Uji Linearitas

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana mempelajari apakah antara dua variabel terdapat pengaruh atau tidak. Persamaan analisis sederhana adalah $Y' = a + bX$.

Uji-T

Uji-T bertujuan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

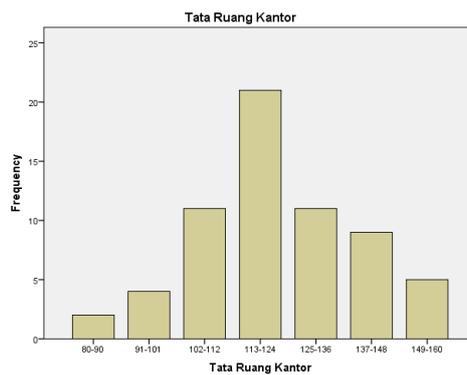
Hasil

Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Pembangunan UIN Jakarta. Waktu Pelaksanaan pada bulan November 2019-Agustus 2020.

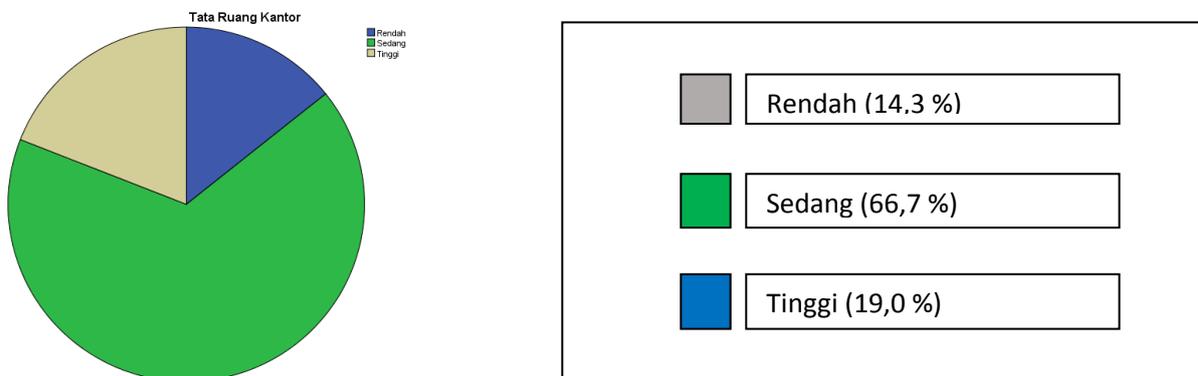
Tata Ruang Kantor

Pengaruh tata ruang kantor diketahui nilai *mean* (122,43), *Median* (120,00) , *Modus* (117), St. Deviasi (17,896), nilai tertinggi (160), dan nilai terendah (80)



Gambar 1 Distribusi Frekuensi Pengaruh Tata Ruang Kantor

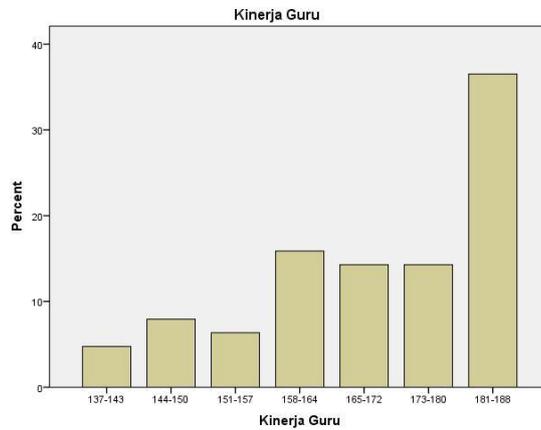
Berdasarkan gambar 1, distribusi kecenderungan variabel pemberian kompensasi dapat digambarkan dengan histogram sebagai berikut :



Gambar 2 Distribusi Kecenderungan Pengaruh Tata Ruang Kantor

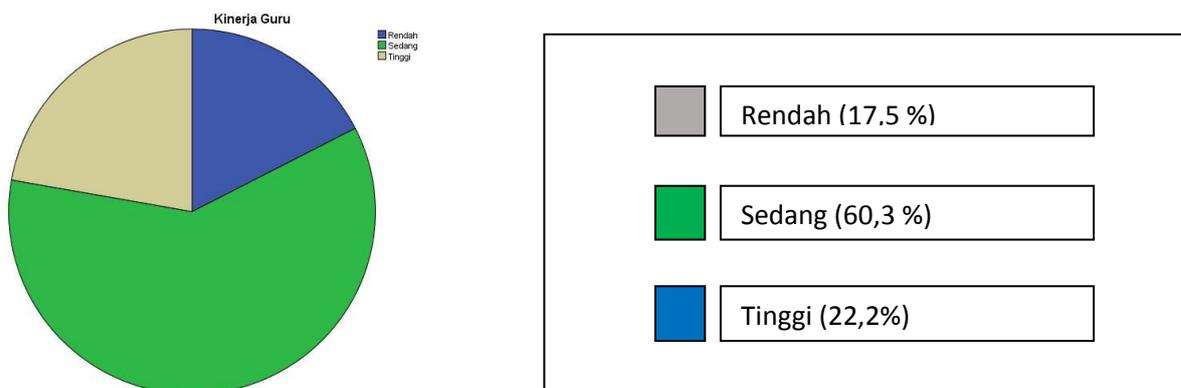
Kinerja Guru

Kinerja guru diketahui nilai *mean* (169,68), *Median* (172,00) , *Modus* (181), St. Deviasi (14,610), nilai tertinggi (188), dan nilai terendah (137).



Gambar 3 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Berdasarkan gambar 3, distribusi kecenderungan variabel kinerja guru dapat digambarkan dengan histogram sebagai berikut :



Gambar 4 Distribusi Kecenderungan Kinerja Kerja

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,00
	Std. Deviation	11,486
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,059
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,188 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dapat disimpulkan, bahwa data pada variabel X dan variabel Y memiliki nilai signifikansi kolmogorov-smirnov sebesar 0,188, karena nilai signifikansi kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y* Interval_X	Between Groups (Combined)	10637,651	37	287,504	2,769	,005
	Linearity	5054,621	1	5054,621	48,677	,000
	Deviation from Linearity	5583,030	36	155,084	1,493	,149
Within Groups		2596,000	25	103,840		
Total		13233,651	62			

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,149, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel X (Tata Ruang Kantor) dan variabel Y (Kinerja Guru) karena *Deviation from Linearity* (0,149) > taraf signifikansi (0,05).

Pengujian Hipotesis

Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	107,914	10,165		10,616	,000		
	Tata Ruang Kantor	,505	,082	,618	6,140	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pengujian regresi linear sederhana dapat dilihat dari output Coefficients. Nilai-nilai output tersebut dimasukkan ke dalam rumus regresi linear sederhana sebagai berikut $Y' = 107,914 + 0,505X$.

Karena nilai koefisien regresi bersifat positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh tata ruang kantor (X) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y), sehingga persamaan regresinya adalah $Y' = 107,914 + 0,505X$.

Uji-T

Hasil uji T dapat dilihat dari output Coefficient (Tabel 5) dan langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel}
 - a) Penentuan T_{hitung}
Nilai T_{hitung} didapatkan dari hasil output pada tabel 4.13 sebesar 6,140
 - b) Penentuan T_{tabel}
 T_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic dengan nilai signifikansi $0,05 : 2 = 0,025$.
 T_{tabel} (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $63-2=61$, hasil yang dapat diperoleh untuk T_{tabel} sebesar 1,999
- 2) Kriteria Pengujian
 - a) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima
 - b) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak

3) Kesimpulan

Dapat diketahui bahwa $T_{hitung} (6,140) > T_{tabel} (1,999)$, maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara tata ruang kantor (X) terhadap kinerja guru (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,618 ^a	,382	,372	11,579	,382	37,698	1	61	,000

a. Predictors: (Constant), Tata Ruang Kantor

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil output di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,382 (38,2%). Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja guru sebesar 38,2%, sedangkan sisanya 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, ada pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja guru di Madrasah Pembangunan UIN Jakarta.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan sebuah gambaran dan kejelasan serta pemahaman yang diperoleh dari hasil penelitian. Berdasarkan hasil dari penelitian dan perhitungan data yang diperoleh menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara tata ruang kantor dengan kinerja guru di Madrasah Pembangunan UIN Jakarta.

Untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X (Tata Ruang Kantor) dengan variabel Y (Kinerja Guru) apakah positif atau negative, maka dilakukan uji regresi linear sederhana. Dari hasil penelitian, koefisien regresi memperoleh nilai sebesar 0,505 yang menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X (Pengaruh Tata Ruang Kantor) dengan variabel Y (Kinerja Guru) adalah positif, sehingga persamaan regresinya adalah $Y' = 107,914 + 0,505X$.

Kemudian dapat dilihat pada pengujian statistik (uji t), hasil nilai Thitung sebesar 6,140 dan Ttabel sebesar 1,999, dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria pengujian Thitung > Ttabel dan jika signifikansi < α (0,05) maka H0 ditolak. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja guru di Madrasah Pembangunan UIN Jakarta.

Selanjutnya berdasarkan uji determinasi ditemukan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,382 (38,2%). Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel X (Tata Ruang Kantor) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Guru) sebesar 38,2% dan 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Meskipun demikian, perlu diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 38,2 % itu berada pada kategori yang rendah dari jumlah keseluruhan 100 %.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu tenaga kependidikan di Madrasah Pembangunan UIN Jakarta, pengaturan tata ruang kantor di MP UIN Jakarta merupakan hasil kesepakatan bersama guru dan pimpinan madrasah, yakni kepala MI, MTs, dan MA yang disampaikan ke kasub umum untuk direalisasikan. Standar untuk tata ruang kantor di madrasah disesuaikan dengan kebutuhan dan selalu di evaluasi secara berkala. Menurut kepala kasub umum kondisi ruang kantor yang saat ini diterapkan, yaitu tata ruang kantor terbuka membuat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Pembangunan UIN Jakarta merasa mudah dan nyaman untuk berinteraksi, serta positif pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Pembangunan UIN Jakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data hasil penelitian dapat dikemukakan beberapa temuan sebagai berikut:

1. Ruang kantor Madrasah Pembangunan UIN Jakarta sudah tertata dengan baik sesuai kebutuhan dan prinsip-prinsip penataan ruang kantor, yaitu: aliran kerja; koordinasi; kebutuhan staf dan layanan; kerahasiaan; kemudahan dalam pengawasan; serta keamanan dan kenyamanan kerja. Namun demikian, dalam perencanaan tata ruang kantor pihak madrasah belum sepenuhnya melibatkan guru dalam pemenuhan kebutuhan kantor. Sehingga masih ada kebutuhan kantor yang tidak terakomodir dan terpenuhi.

2. Kualitas kinerja guru di Madrasah Pembangunan UIN Jakarta sudah baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. akan tetapi, guru masih kurang memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kinerja mengajarnya.
3. Penataan ruang kantor yang baik dan sesuai dengan prinsip tata ruang kantor berpengaruh terhadap kinerja guru madrasah Pembangunan UIN Jakarta.

Berdasarkan temuan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tata ruang kantor. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja guru, lembaga pendidikan perlu menyediakan fasilitas kantor yang memadai untuk pemenuhan kebutuhan guru dalam meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Laksmi. (2015). *Manajemen Perkantoran Modren*. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (Bandung). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: 2011.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priansa, D. J. (2013). *Manajemen Perkantoran: Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Rasto. (2015). *Manajemen Perkantoran (Paradigma Baru)*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Syukur, F. (2012). *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Semarang : PT Pustaka Rizki Putra.
- Umam, K. (2014). *Manajemen Perkantoran, cetakan ke-1*. Bandung: Pustaka Setia.
- UU. (No.20 Tahun 2003). *SISDIKNAS*. Jakarta: Kemendikbud. <https://pgrikabnunukan.files.wordpress.com/2012/09/uu-no-20-thn-2003-sisdiknas.pdf>, View, tanggal 22-07-20.
- Wawan. (2012). *Jurnal Kinerja Guru.. wawan4mi.blogspot.com/2012/07/jurnal-kinerja-guru.html?m=1*, diakses Selasa, Pukul 09:36
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.