

Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Guru di Madrasah Pembangunan

Dwika Yuniarti¹, Nurdelima Waruwu², Mu'arif SAM³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

e-mail: ¹nurdelima@uinjkt.ac.id, ²muarif@uinjkt.ac.id, ³yuniartidwika@gmail.com

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 were 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 a madrasah to 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 to 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. Berdasarkan jumlah keseluruhan 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. Teknik pengumpulan data 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, 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 Thitung > Ttabel dan jika signifikansi < α (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 dengan tetap memperhatikan kebutuhan apa saja yang dibutuhkan oleh guru, sehingga guru dapat meningkatkan kualitas dan kinerja mengajarnya.

Kata Kunci. Tata Ruang Kantor; Kinerja Guru



This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

A. 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, 2020).

Artinya pendidikan adalah sebuah proses yang disengaja dan dipikirkan secara matang sebagai upaya dalam mengembangkan kemampuannya agar mampu bersaing untuk mempersiapkan warga negara yang memiliki komitmen yang kuat dan konsisten dalam mempertahankan keutuhan NKRI (Negara Kesatuan Republik Indonesia). Setiap lembaga pendidikan di Indonesia berupaya untuk mengembangkan berbagai macam aspek (Antariksa et al., 2022), dalam hal ini guru menduduki posisi sebagai salah satu aspek terpenting di bidang pendidikan yang berperan aktif dan menempatkan posisi terdepan dalam suksesnya pelayanan pendidikan, peningkatan kualitas dan pencapaian tujuan pendidikan, sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. (Supratman et al., 2020) dalam tinjauan secara khusus, faktor dominan yang memiliki pengaruh dan memberi kontribusi besar terhadap mutu pendidikan ialah guru profesional.

Peran guru di Indonesia masih jauh dari sasaran yang telah ditetapkan, masih banyak terjadi ketidaksesuaian antara rencana dan implementasi, (Arlisyah et al., 2022) menyatakan salah satu permasalahan yang ditemukan adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diajarkan, di samping itu 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.

Keberhasilan kinerja guru tidak terlepas dari peran aktif seluruh komponen yang ada di lingkungan sekolah yang akan membantu keberhasilan pembelajaran salah satunya kepala sekolah, (Anhar, 2021) kepala sekolah harus memperhatikan dan meningkatkan produktivitas kinerja guru. 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. 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. Sebagaimana (Pancorowati, 2013) temuannya menyatakan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan (Yani et al., 2020) tata ruang kantor berpengaruh pada produktifitas pegawai.

Salah satu lembaga pendidikan yang sangat memperhatikan kinerja gurunya adalah MP (Madrasah Pembangunan) UIN Jakarta MP UIN Jakarta sangat bersungguh-sungguh dalam meningkatkan kinerja gurunya. Hal tersebut dilihat dari usaha MP UIN Jakarta dalam memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikannya, salah satunya ialah memenuhi fasilitas kantor, dimana MP UIN Jakarta menata setiap ruang kantor secara kompleks untuk pejabat di dalamnya.

Dengan spesifikasi ruangan yang jelas, MP UIN Jakarta juga berusaha memberikan kenyamanan dalam kantornya serta melengkapi setiap data yang ada agar mampu menghadirkan data secara cepat jika dibutuhkan, serta mempermudah akses dan berpengaruh pada kinerja tiap jabatan yang ada di MP UIN Jakarta. Adapun kondisi ruang yang terpisah di beberapa unit MP UIN Jakarta dan lingkungan sekolah yang sangat luas memang menjadi kendala yang dihadapi yakni proses komunikasi langsung yang kurang maksimal baik antara pegawai dan pimpinan. Meskipun demikian kinerja guru dan prestasi guru di MP UIN Jakarta dapat dikategorikan tinggi dilihat dari beberapa indikator seperti tingkat kehadiran, perolehan Akreditasi terakhir, prestasi siswa dan prestasi guru. 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. Maka dipilihnya sekolah MP UIN Jakarta sebagai objek penelitian dengan judul "Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Guru di MP (Madrasah Pembangunan) UIN Jakarta".

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif (Sugiyono, 2016). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur 2 variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel. 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 yaitu; (1) 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 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 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 yang digunakan adalah uji validitas dan uji realibilitas. Pada uji validitas instrumen tata ruang kantor terdapat 39 butir soal tidak valid, sedangkan instrumen kinerja guru terdapat 2 soal tidak valid. Uji realibilitas 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 menggunakan *software statistic* yaitu program (*Statistical Product and Service Solution*) SPSS ver. 23 dengan analisis deskriptif: metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data-data yang telah didapatkan dari tiap variabel yang diteliti sehingga mudah untuk dipahami dan uji asumsi klasik: Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji Normalitas dan uji Linearitas (Sugiyono, 2016).

Pengujian hipotesis dengan analisis regresi sederhana untuk mengetahui apakah antara dua variabel terdapat pengaruh atau tidak. Persamaan analisis sederhana adalah $Y' = a + bX$ dan uji-T untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja Guru

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (*independent*), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan (Mulyasa, 2008). Guru sebagai pendidik adalah seorang yang berjasa besar terhadap masyarakat dan negara. Tinggi atau rendahnya kebudayaan suatu masyarakat, maju atau mundurnya tingkat kebudayaan suatu masyarakat dan negara, sebagian besar bergantung kepada pendidikan dan pengajaran

yang diberikan oleh guru-guru (Purwanto, 2011). Seorang guru harus mengetahui bagaimana dia bersikap yang baik terhadap profesinya, dan bagaimana seharusnya sikap profesi itu dikembangkan sehingga mutu pelayanan setiap anggota kepada masyarakat makin lama makin meningkat (Soetjipto, 2009). Untuk itu 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, 2011).

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang berupa prestasi dan dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaannya, dengan jangka waktu yang telah ditetapkan sesuai beban pekerjaannya. Kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Sebagaimana seorang guru yang bertugas melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah, tingkat keberhasilan yang dicapai secara optimal dari tujuan mengajar itu merupakan kinerja seorang guru.

Kinerja guru dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 kecenderungan, rendah, sedang, dan tinggi. Dikatakan rendah apabila nilai variabel $X < 2,826$ (X kecil dari 2,826), sedang $2,826 < X < 6,154$ (nilai X berada diantara 2,826 dan 6,154), serta dikatakan tinggi apabila nilai $X > 6,154$ (nilai X besar dari 6,154).

Dalam penelitian kinerja guru di Madrasah Pembangunan UIN Jakarta berada pada kategori sedang. Rincian tersebut dapat dilihat pada tabel C.1 berikut.

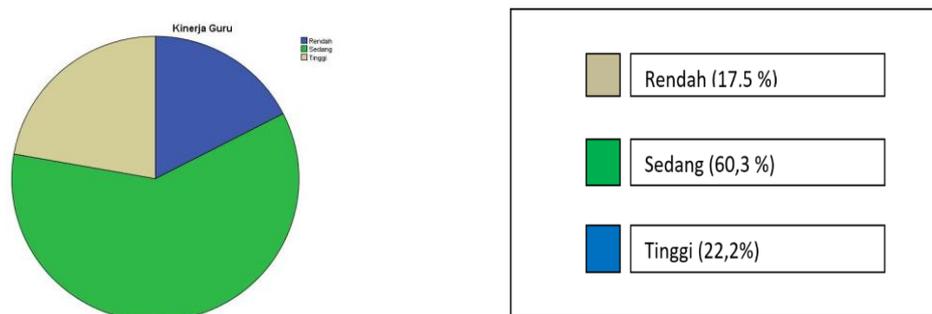
Tabel C.1 Kategori Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	11	17,5	17,5	17,5
Sedang	38	60,3	60,3	77,8
Tinggi	14	22,2	22,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan SPSS ver 23, 2020

Berdasarkan data tingkat kecenderungan data di atas dapat digambarkan pada diagram berikut.

Gambar C.1 Distribusi Kecenderungan Guru



Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan SPSS ver 23, 2020

Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui bahwa perolehan skor variabel Y yang termasuk ke dalam kategori rendah sebanyak 11 guru (17,5%), kategori sedang 38 guru (60,3%), dan kategori tinggi sebanyak 14 guru (22,2). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Y (kinerja Guru) berada pada kategori sedang.

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

2. Tata Ruang Kantor

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).

Pandangan lain dikemukakan oleh Khaerul Umam, yang mengemukakan bahwa tata ruang kantor adalah pengaturan ruang kantor serta penyusunan alat - alat dan perabotan kantor pada luas lantai dan ruang kantor yang tersedia untuk memberikan sarana pekerja (Umam, 2014). Selaju dengan itu, Sedarmayanti dalam juga mengemukakan tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaannya secara rinci dari ruang tersebut untuk menyiapkan suatu susunan praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak (Sedarmayanti, 2011). Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diuraikan bahwa tata ruang kantor adalah suatu kegiatan perencanaan, pemanfaatan, dan pengendalian ruangan yang akan digunakan sesuai kebutuhan dari pekerjaan yang akan dilakukan, demi terciptanya suasana lingkungan kantor yang baik untuk meningkatkan produktivitas kinerja yang baik,

lingkungan kerja yang baik dan tepat dapat meningkatkan motivasi guru dan meningkatkan gairah kerja guru itu sendiri.

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).

Selain itu erdapat beberapa macam ruang kantor menurut Doni yaitu: 1) Tata ruang kantor tertutup, 2) tata ruang kantor terbuka, 3) tata ruang kantor berpanorama, 4) tata ruang kantor bersekat/terpisah (Juni, 2013). Dengan demikian diharapkan para pegawai dapat menata ruang kantor dengan baik, karen aruang kantor memberikan motivasi kerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

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.

Tata Ruang kantor dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 kecendrungan, rendah, sedang, dan tinggi. Dikatakan rendah apabila nilai variabel $X < 104,534$ (X kecil dari 104,534), sedang $104,534 < X < 140,326$ (nilai X berada diantara 104,534 dan 140,326), serta dikatakan tinggi apabila nilai $X > 140,326$ (nilai X besar dari 140,326).

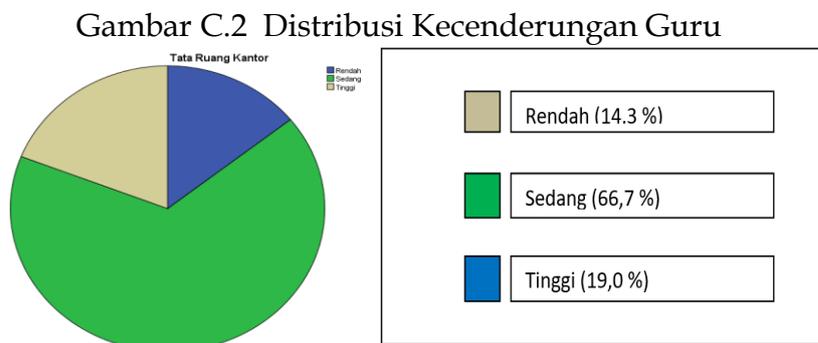
Dalam penelitian ini pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja guru di Madrasah Pembangunan UIN Jakarta berada pada kategori rendah. Rincian tersebut dapat dilihat pada tabel C.2 berikut.

Tabel C.2 Kategori Tingkat Kecenderungan Variabel Tata Ruang Kantor

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	9	14,3	14,3	14,3
Sedang	42	66,7	66,7	81,0
Tinggi	12	19,0	19,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan SPSS ver 23, 2020

Berdasarkan data tingkat kecenderungan data di atas dapat digambarkan pada diagram berikut.



Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan SPSS ver 23, 2020

Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui bahwa perolehan skor variabel X yang termasuk ke dalam kategori rendah sebanyak 9 guru (14,3%), kategori sedang 42 guru (66,7), dan kategori tinggi sebanyak 12 guru (19,0%). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X (Tata Ruang Kantor) berada pada kategori sedang

3. Hasil dan Analisis Penelitian

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 (Wibowo, 2012), walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Kemudian Shilphy mengemukakan ada tiga hal yang mempengaruhi kinerja, yaitu: 1). Kemampuan; 2). Keinginan dan; 3). Lingkungan (Octavia, 2019).

Berdasarkan pernyataan di atas 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. Untuk itu perlu dipahami beberapa hal yang mempunyai peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya, ketiga aspek tersebut dalam proses pembelajaran haruslah saling mendukung.

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. penataan ruang kantor yang baik akan memberikan rasa nyaman pada guru sehingga kinerja guru sedikit demi sedikit akan meningkat.

Uraian di atas selaras dengan hasil penelitian dan perhitungan data yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara tata ruang kantor dengan kinerja guru di Madrasah Pembangunan UIN Jakarta, dibuktikan dengan hasil uji regresi 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%), dapat dilihat nilai R yang terdapat pada output SPSS ver 23, yaitu.

Gambar C.3 Output SPSS

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

Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan SPSS ver 23, 2020

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.

D. 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.

Rekomendasi yang dapat dikemukakan dalam artikel ini dalam peningkatan kinerja guru, sebaiknya pihak madrasah seharusnya melibatkan dan membuka peluang untuk guru mengajukan ide dan saran dalam pemenuhan kebutuhan kantor, guru harus lebih sering memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kinerja mengajarnya. Selain itu diharapkan pihak madrasah lebih memperhatikan penataan ruang kantor agar memberikan rasa nyaman bagi seluruh guru, sehingga guru dapat meningkatkan kualitas dan kinerja mengajarnya, diharapkan kepada peneliti yang lain agar menggunakan atau menambah variabel yang lain seperti kemampuan dan motivasi kerja. Sehingga dapat memberikan informasi ilmiah yang lebih lengkap.

REFERENSI

- Anhar. (2021). *100 | Page Anhar, Kapabilitas Kepala Sekolah 6(2), 100-108.*
- Antariksa, W. F., Fattah, A., & Utami, M. A. P. (2022). Evaluasi Program Pendidikan Pesantren Mahasiswa Model Cipp (Context, Input, Process, Product). *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(1), 75.*
<https://doi.org/10.32478/evaluasi.v6i1.848>
- Arlisyah, M., Utami, P., Syamsuddin, S., Negeri, I., Malik, M., Malang, I., Islam, A., Curup, N., Info, A., & Art, M. (2022). *An Implementation To Determine The Kkm Of Music. 1(4), 541-549.*
- Juni, D. P. (2013). *Manajemen Perkantoran ; Efektif, Efisien, dan Profesional.* Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Mansia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyasa. (2008). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional.* Yogyakarta: Deepublish.
- Pancorowati, M. H. (2013). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 3, 1-16.*
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/view/3733>
- Purwanto, N. (2011). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Rasto. (2015). *Manajemen Perkantoran (Paradigma Baru)*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja; Suatu Tujuan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Soetjipto. (2009). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Supratman, M. A., Sujono, G., & Usman, F. (2020). Strategi Manajemen Pelatihan dan Pengembangan serta Pribadi Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *J-Mpi*, 5(2), 160-174. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v5i2.10301>
- Umam, K. (2014). *Manajemen Perkantoran, cetakan-1*. Bandung: Pustaka Setia.
- UU No.20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS, <https://pgrikabnunukan.files.wordpress.com/2012/09/uu-no-20-thn-2003-sisdiknas.pdf>, View, tanggal 22-07-20.
- Yani, A. S., Hanafi, I., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2020). Jurnal administrasi dan perkantoran modern. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 9(1), 1-11.
- Wawan. (2012). 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.