

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PONDOK PESANTREN AL USWAH PEKANBARU RIAU

KHORNELIS DEHOTMAN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE-RIAU)
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
E-mail : khornelis214@gmail.com

ABSTRACT

The study was conducted at islamic boarding school Al Uswah of Pekanbaru. In analyzing data obtained from research objects using descriptive and quantitative methods, descriptive is to compare between actual facts with theories that have to do with problems in order to draw conclusions and tabulated in the form of tables and then analyzed according to research and quantitative objectives using statistical tools simple linear regression method to determine the relationship between the dependent variable (Y) with one independent variable (X). Then based on the test results on the work environment variable (X), using SPSS assistance obtained t_{hitung} of 6,830-. then compared to the table at a significant level $\alpha = 5\%$, which is equal to 2,036 can be seen that the t-count is greater than the table ($6,830 > 2,036$). Thus it can be concluded that the variable X (work environment) significantly influences the performance of the teachers islamic boarding school Al Uswah of Pekanbaru. While the value of R. Square (R^2) of 0.593 (59.30%) explains that the work environment influences the performance of islamic boarding school Al Uswah Pekanbaru amounted to 59.30%. While the remaining 40.70% depicts other independent variables not observed in this study

Key words: *Work Environment, performance*

PENDAHULUAN

Suksesnya sebuah lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh tenaga pendidik yang mampu menyampaikan ilmu pengetahuan ke peserta didiknya serta merupakan ujung tombak dalam pencapaian tujuan dari organisasi tersebut, apalagi pada sebuah lembaga pendidikan pesantren, kinerja guru sangatlah menentukan keberhasilan para siswanya.

lingkungan kerja pendidikan bagi guru-guru untuk meningkatkan kinerja guru memang tidak mudah. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja dalam bentuk fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa fasilitas-fasilitas yang dapat digunakan oleh guru, bentuk tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih dan asri, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun kebisingan yang ada disekitarnya.

Untuk mengetahui tingkat absensi guru pada pesantren Al Uswah Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.
Tingkat Absensi Guru Pada Pesantren Al Uswah Pekanbaru

TAHUN	JUMLAH GURU	TERLAMBAT MASUK	ABSEN TANPA KETERANGAN
2016	28	4 14,29%	1 3,57%
2017	32	6 18,75%	2 6,25%
2018	34	7 20,59%	3 8,82%
2019	34	5 14,70%	5 14,71%
2020	34	5 14,70%	5 14,71%

Sumber: *Pesantren Al Uswah Pekanbaru, 2021*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi guru pada pesantren Al Uswah dari tahun 2016 samapai dengan 2020 masih ada guru yang terlambat dan tidak hadir tanpa kabar walaupun presentasinya masih dibawah 15 persen.

Lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi perhatian pesantren Al Uswah Pekanbaru itu sendiri, sebab hal ini sangat mempengaruhi semangat kerja gurunya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Apabila lingkungan kerjanya baik maka guru akan lebih bersemangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang

kurang baik maka akan menyebabkan turunnya semangat kerja guru

Untuk mengetahui lingkungan kerja pada pesantren Al Uswah Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 2
 Sarana Kantor Pesantren Al Uswah Pekanbaru

Nama Sarana	Jumlah	Keterangan
Meja Pimpinan	1 unit	Kondisi baik
Meja Kerja	34 unit	Kondisi baik
Meja Rapat	1 unit	Kondisi baik
Kursi Pimpinan	1 unit	Kondisi baik
Kursi Kerja	34 unit	Kondisi baik
Kursi Rapat	50 unit	Kondisi baik
Laptop	3 unit	Kondisi baik
Mesin Tik Manual	2 unit	Kondisi baik
Komputer	12 unit	Kondisi baik
Ups Komputer	6 unit	1 unit sering bermasalah
Printer	9 unit	1 unit rusak
Filing cabinet	32 unit	Kondisi baik
Papan Tulis	2 unit	Kondisi baik
AC	12 unit	1 unit mati
Almari Kaca	4 unit	Kondisi baik
Wireles	1 unit	Kondisi baik
Telepon	12 unit	Kondisi baik
Fax	1 unit	Kondisi baik
Tabung Kebakaran	3 Unit	1 Unit kondisi kosong
Genset	1 Unit	Kondisi Baik

Sumber : Pesantren Al Uswah Pekanbaru 2021

Dari data di atas dapat diketahui bahwa sarana yang diberikan oleh Pesantren Al Uswah Pekanbaru berupa, Laptop, Mesin Tik Manual Komputer, Printer, dan lain-lain. Hal ini bertujuan agar mempermudah pekerjaan yang dilakukan. Namun dengan jumlah guru 34 orang dengan fasilitas yang terbatas juga dapat menyebabkan kurang maksimalnya pencapaian kinerja pada pesantren Al Uswah Pekanbaru.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para guru. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan

dapat menurunkan kinerja guru. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sofyan (2013:20), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar guru yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain. Menurut Nitisemito dalam (Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar guru dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sedarmayati (2011:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Schultz & Schultz (2010:405) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat

pada guru sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja guru yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2011:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No:261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar guru pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi guru saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka guru bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka guru tidak bisa aman dan nyaman.

Menurut Robbins-Coulter (2010:214) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1) Lingkungan Umum.

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi: Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh guru, baik dalam hubungan langsung dengan

pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

- a) Fasilitas alat kerja. Seseorang guru atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.
- b) Fasilitas perlengkapan kerja. Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penvegar dalam pekerjaan
- c) Fasilitas sosial. Fasilitas yang digunakan oleh guru yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2) Lingkungan Khusus.

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2012:46) **indikator-indikator lingkungan kerja** yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses

metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

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 ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Kinerja

Pada dasarnya pengeritan kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai

prilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Agar terdapat kejelasan mengenai kinerja, akan disampaikan beberapa pengertian mengenai kinerja. Menurut Nurlaila (2010:71), *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Sedangkan menurut Luthans (2005:165), Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang melakukan pekerjaan.

Arti kata kinerja berasal dari taka-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeherionto (2012: 69).

Edy sutrisno (2010: 170-172) dalam bukunya mengutip beberapa pengertian dari beberapa ahli, antara lain:

1. Lawler dan porter (1967) mendefinisikan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.
2. Prawirosentono (1999) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.
3. Minner (1990) kinerja adalah bagian seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya.
4. Irianto (2001) mendefinisikan kinerja guru adalah prestasi yang di peroleh seseorang dalam melakukan tugas.
5. Ccormick & tiffin (1980) kinerja adalah kuantitas, dan waktu yang di gunakan dalam menjalankan tugas, waktu kerja adalah jumlah absen, keterlambatan dan lamanya masa kerja.
6. Edy Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja guru dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh

organisasi.

Robert L. Mathis dan Jhon J. Jackson (2012:378) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

1. Usaha yang dicurahkan, terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas
2. Kemampuan individual, terdiri dari :bakat, minat, dan faktor kepribadian
3. Dukungan organisasi, terdiri dari: pelatihan, dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen serta rekan kerja.

Menurut UU No. 16 tahun 2009 **indikator kinerja guru** meliputi:

1. Menguasai bahan ajar
2. Merencanakan proses mengajar
3. Mampu melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar
4. Mampu melakukan evaluasi dan penilaian
5. Kemampuan untuk melakukan bimbingan

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2016:192) juga berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode,

biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Al-Uswah Pekanbaru Jalan Mawar sakti Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru Riau. Populasi untuk penelitian ini berjumlah 34 orang, maka sampel penelitian menjadi 34 orang dikarenakan populasi kurang dari 100.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan teknik pengumpulan data yaitu:

- a. Teknik pengumpulan data kepustakaan. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai teori-teori, konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian dari buku-buku dan literature yang relevan.
- b. Teknik Pengumpulan Data Lapangan. Teknik ini digunakan untuk menemukan data empirik dengan menggunakan angket/ kuesioner dengan Skala Likert. Menurut Kinnear (1988) yang dikutip dalam buku *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Husein Umar, 2008:70-71), Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal. Skala pengukuran adalah Skala Likert yang dibagi kedalam lima, pengukuran, dimana skala pengukurannya menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (skala likert). Dimana angka 1 mewakili Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan angka 5 mewakili Sangat Setuju (SS).

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan pengolahan data dibantu software SPSS. Adapun rumus regresi linier sederhana:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X : Lingkungan kerja

α : Konstanta Regresi Sederhana

β : Koefisien Regresi

ε : Epsilon

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Setelah data kuesioner terkumpul, maka dilakukan pengolahan data dengan rekapitulasi data dan didapat outputnya sebagai berikut:

Tabel 3

Rekap Jawaban Responden Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pesantren Al Uswah Pekanbaru

No	Dimensi / Indikator	Jawaban Responden					Rata-rata
		SS	S	C	TS	ST	
		5	4	3	2	1	
1	Lingkungan Kerja	6,5	4,7	1,5	0,7	0,2	3,88
2	Kinerja	8,1	47,2	3,9	0,7	0,1	3,89
Jumlah responden		14,6	51,9	5,4	1,4	0	3,86

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan data pada di atas, dapat diketahui bahwa analisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja memperoleh tanggapan positif dengan rata-rata sebesar 3,86 berarti lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja Guru Pada Pesantren Al Uswah Pekanbaru.

Tabel 4

Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Sederhana

Variabel bebas	Koefisien regresi
Constanta	12.170
lingkungan kerja	.690

Sumber : Data Olahan 2021

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variable bebas lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru Pesantren Al Uswah Pekanbaru. Dikemukakan, maka diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 12.170 + (0,690X)$$

- Konstanta sebesar 12,170 artinya jika lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan Pesantren Al Uswah Pekanbaru bernilai positif yaitu sebesar 12.170
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X) sebesar (0,690) artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan Pesantren Al Uswah Pekanbaru akan mengalami kenaikan sebesar 0,690 satuan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil regresi linier sederhana memiliki arah yang positif yaitu jika variabel independent naik maka variabel dependent akan naik.

Uji t (Parsial)

Tabel 5

Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.170	3.940			3.089	.004		
Lingkungan Kerja	.690	.0101	.770		6.830	.000	1.000	1.000

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara dua variabel yang diteliti.
 - Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ bahwa variabel dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.
- Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\ &= 0,05/2 : 34-1-1 \\ &= 0,025 : 32 \\ &= 2.036 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja (X), dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 6.830-. maka dibandingkan pada t_{tabel}

pada taraf signifikan $\alpha = 5 \%$, yakni sebesar 2.036 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.830 > 2,036$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Pesantren Al Uswah Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
 Hasil Uji R. Square.
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.770 ^a	.593	.580	2.06367	2.061

a. Predictors: (Constant), lingkungan
 b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Olahan 2021

Dari Tabel diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0.593 (59,30%) ini menerangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pesantren Al Uswah Pekanbaru sebesar 59,30%. Sedangkan sisanya sebesar 40,70% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Dari uji t dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.830 > 2,036$). demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja(Y) guru Pesantren Al Uswah Pekanbaru. Dengan nilai persamaan liniernya $Y = 12.170 + (0,690X)$.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat seberapa persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan pengolahan diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0.580 (58,00%) ini menerangkan

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pesantren Al Uswah Pekanbaru sebesar 58,00%. Sedangkan sisanya sebesar 42,00% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian, dan pembahasan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penilaian di pesantren Al Uswah Pekanbaru diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mendapatkan skor terendah (3,70) pada indikator tingkat pencahayaan ruangan sudah sesuai dan membuat kerja menjadi nyaman. Oleh karena itu, pimpinan pesantren disarankan untuk selalu mengontrol pencahayaan di ruangan ruangan agar kinerja guru semakin maksimal.
- b. Berdasarkan hasil penilaian guru pesantren Al Uswah Pekanbaru diketahui bahwa variabel pekerjaan dapat diselesaikan guru sesuai dengan waktu yang ditetapkan mendapatkan skor terendah (3,76) oleh karena itu, pimpinan pesantren Al Uswah Pekanbaru disarankan untuk lebih tegas dan disiplin kepada guru.
- c. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada pesantren Al Uswah Pekanbaru khususnya dan objek lain pada umumnya, dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru dan lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan kontribusi dari lingkungan kerja guru sebesar 3,76 terhadap kinerja guru yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Alma. Buchari. 2011 Manajemen pemasaran dan pemasaran jasa. Alfabeta. Bandung.
- Amin Widjaja Tunggal. 2008. Dasar – Dasar Customer Relationship Management (CRM). Jakarta : Harvindo.
- Abdullah, Thamrin & Francis Tantri. 2012. Manajemen Pemasaran. Jakarta: Rajawali Pers
- Ahmad, A, Khan, R and Alkharfy, K. 2014. Development and validation of RPHPLC method for simultaneous estimation of plasma and its application to pharmacokinetics. Originanl paper Chomatographica. Vol 3(5):33
- Basu Swasta, Dharmesta dan Irawan, 2008. Manajemen Pemasaran Modern, Liberty, Yogyakarta.
- Griffin, Jill, 2005. Customer Loyalty: Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan, Erlangga, Jakarta
- Kotler, Philip and Keller, Kevin Lane (2013), Manajemen Pemasaran, Jilid 2, Edisi 13, Erlangga Nova Yuliana Rahmawati, 2012.
- Kotler, Philip & Gerry Armstrong, (2014): Principle Of Marketing, 15th edition. New Jersey: Pearson Pretice Hall.
- Khornelis Dehotman 2020, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Zanafa pekanbaru
- Peter, J. Paul dan Jerry C Olson. 2002. Consumer Behavior and Marketing Strategy Sixth Edition. McGraw-Hill Irwin
- Sumarwan, Ujang, Perilaku Konsumen : Teori dan Penerapannya Dalam Pemasaran, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, 2011
- Sonkova, Tereza dan Grabowska, Monika. 2015. Customer engagement: transactional vs. relationship marketing”. Journal of International Studies, Vol 8, No 1:196-207
- Saputra dan Ariningsih, 2014, Masa Depan Penerapan Strategi Relationship Marketing pada Industri Jasa Perbankan, SEGMENT Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 10 No. 1.
- Fandy Tjiptono. 2008. Strategi Pemasaran. Edisi 3. Yogyakarta: Andi Offset
- Tjiptono, Fandy, 2008. Manajemen Jasa. Edisi keempat. Andi. Yogyakarta.
- Velnampy, and Sivesan, S. 2012. Customer Relationship Marketing and Company Satisfaction A Study On Mobile Service Providing Company In Srilanka. Global Journal Inc. Vol. 12 (18) 2012
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada