



## Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candiroto Kendal

Sulaiman Kurdi<sup>(1)</sup>, Muhammad Fauzi<sup>(2)</sup>, Umi hani<sup>(3)</sup>

<sup>(1),(2),(3)</sup>Universitas Selamat Sri

Email : [\\*sulaimankurdi007@gmail.com](mailto:*sulaimankurdi007@gmail.com) <sup>(1)</sup>, [muhamad1979@gmail.com](mailto:muhamad1979@gmail.com) <sup>(2)</sup>, [umihani642@gmail.com](mailto:umihani642@gmail.com) <sup>(3)</sup>

**ABSTRACT:** This study aims to determine the effect of motivation, workload, and work environment on the performance of TPQ and Madin Futuhiyah Candiroto Kendal teachers. This study uses a quantitative approach of associative research type with samples of TPQ and Madrasah Diniyah Futuhiyah Candiroto Kendal teachers. The sampling method was carried out using a saturated sample technique. The total sample in this study was 32. The variables in this study were independent variables; motivation, workload, and work environment, and the dependent variable; performance of TPQ and Madin Futuhiyah Candiroto Kendal teachers. Testing in this study with instrument tests, classical assumption tests, and hypothesis tests with multiple regression tests using SPSS Version 25. The results of this study indicate that motivation does not have a significant effect on the performance of TPQ and Madin Futuhiyah Candiroto Kendal teachers with a  $t$  count of 0.275 smaller than  $t$  table of 0.3494 and a significant value of 0.799 greater than the significance level of 0.05. Workload has a positive and significant effect on teacher performance with a  $t$  count of 5.956 greater than  $t$  table of 0.3494 and a significant value of 0.000 smaller than the significance level of 0.05. And the work environment has a positive and insignificant effect on teacher performance with a  $t$  count of 0.846 greater than  $t$  table of 0.3494 and a significant value of 0.405 greater than the significance level of 0.05. Motivation, workload and work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of TPQ and Madin Futuhiyah Candiroto Kendal teachers with an  $F$  count of 20.671 greater than  $F$  table of 0.3494 with a significant value of 0.000 smaller than the significance level of 0.05. The result of Adjusted R square is that 65.6% of the performance of TPQ and Madin Futuhiyah Candiroto Kendal teachers is influenced by motivation, workload and work environment which are tested for their influence in this study, while the remaining 34.4% of performance is influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords:** Motivation, Workload, Work Environment, Performance.

**ABSTRAK :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candiroto Kendal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis penelitian asosiatif dengan sampel Guru TPQ dan Madrasah Diniyah Futuhiyah Candiroto Kendal. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Total sampel dalam penelitian ini sejumlah 32. Adapun variabel dalam penelitian ini berupa variabel bebas; motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, dan variabel terikat; kinerja Guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candiroto Kendal. Pengujian dalam penelitian ini dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan uji regresi berganda menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candiroto Kendal dengan  $t_{hitung}$  sebesar 0.275 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 0.3494 dan nilai signifikan 0,799 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan  $t_{hitung}$  sebesar 5.956 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 0.3494 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan  $t_{hitung}$  sebesar 0.846 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 0.3494 dan nilai signifikan 0,405 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candiroto Kendal dengan  $F_{hitung}$  sebesar 20.671 lebih besar dari  $F_{tabel}$  0.3494 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil Adjusted R square sebesar bahwa 65,6% kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candiroto Kendal dipengaruhi oleh motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja yang diuji pengaruhnya dalam penelitian ini, sedang sisanya 34,4% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Motivasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

## **1. PENDAHULUAN**

Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2230 Tahun 2022 dalam bab II menyebutkan bahwa Madrasah Diniyah Takmiliyah (MDT) merupakan salah satu lembaga pendidikan keagamaan Islam di luar pendidikan formal yang diselenggarakan secara terstruktur dan berjenjang sebagai pelengkap pendidikan keagamaan bagi peserta didik yang belajar pada lembaga pendidikan formal umum (SD/MI, SMP/MTs dan SMA/SMK/MA atau sederajat). Mereka dapat menambah dan memperdalam wawasan pengetahuannya tentang agama Islam. Lembaga ini terbuka bagi anak-anak muslim usia pendidikan dasar maupun menengah. Madrasah Diniyah Takmiliyah mempunyai 3 (tiga) jenjang tingkatan, yaitu: (a) Madrasah Diniyah Takmiliyah Ula/Awaliyah (MDT Ula/ MDTA) atau dasar dengan masa belajar 4 (empat) atau 6 (enam) tahun; (b) Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustha (MDT Wustha) atau menengah pertama dengan masa belajar 2 (dua) atau 3 (tiga) tahun; dan (c) Madrasah Diniyah Takmiliyah Ulya (MDT Ulya) atau menengah tinggi dengan masa belajar 2 (dua) atau 3 (tiga) tahun.

Taman Pendidikan Qur'an (TPQ) dan Madrasah Diniyah adalah tempat pendidikan dan pengajaran Agama Islam secara non formal yang berkembang pesat di masyarakat. Lembaga ini mengambil peran yang sangat besar dalam melaksanakan tujuan pendidikan Nasional yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Lembaga ini membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai guna kegiatan belajar mengajar. Lembaga butuh guru dan ruang tempat kerja mendidik dan mengajar. Keduanya mempunyai peran dalam mengantarkan peserta didik atau murid sesuai dengan tujuan pendidikan.

Guru pendidikan non formal mendapatkan upah dalam setiap bulannya. Besaran nominal upah yang diterima menyesuaikan dengan tugas mengajar dan kekuatan lembaga yang menaunginya, meskipun tidak menyesuaikan dengan upah minimum regional. Penarikan biaya operasional atau iuran dari peserta didik, sebagiannya dimanfaatkan untuk menggaji guru, baik dengan perhitungan jam mengajar atau global setiap bulannya, dan sebagiannya digunakan untuk kebutuhan sarana dan prasarana lainnya.

Guru dan tempat kerja memegang peranan penting untuk mencapai tujuan organisasi dalam menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar. Lembaga pendidikan non formal pun termasuk organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan sesuai dengan tujuan lembaga yang menaunginya. Untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan kinerja guru, maka dibutuhkan berbagai faktor yang mempengaruhi dan mendukungnya, di antaranya berupa motivasi guru, beban kerja guru, dan lingkungan kerja guru tempat mendidik dan mengajar.

Guru dikenal dengan al-mu'alim atau ustadz dalam bahasa arab, yang bertugas memberikan ilmu dalam majelis taklim atau pembelajaran. Guru disebut pendidik profesional karena guru itu telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut mendidik anak. Guru juga dikatakan sebagai seseorang yang memperoleh surat keputusan (SK), baik dari pemerintah atau swasta untuk melaksanakan tugasnya, dan karena itu memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah atau madrasah.

Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimiliki. Kinerja guru merupakan unjuk kerja/perilaku kerja yang ditampilkan guru dalam pelaksanaan tugasnya berdasarkan norma-norma mengajar yang baik, mulai dari membuka pelajaran sampai dengan menutup pelajaran. Berkaitan dengan kinerja guru, bahwa dalam melaksanakan tugasnya, guru berkewajiban: 1) merencanakan pembelajaran, 2) melaksanakan proses pembelajaran, dan 3) mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks dalam menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan professional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru: 1) faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru. 2) faktor kepemimpinan, memiliki aspek manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru. 3) faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. 4) faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah/madrasah, proses organisasi (sekolah/madrasah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah/madrasah). 5) faktor kontekstual (situasional). Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (motivasi kerja guru).

Upaya organisasi yang biasa dilakukan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia dan produktifitasnya salah satunya dengan motivasi bekerja yang konsisten. Motivasi kerja guru memberikan dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan berhasil mencapai tujuan organisasi. Dengan rutinitas kerja, setiap

guru pasti pernah merasa jenuh. Jika rutinitas monoton dilakukan, semangat dan motivasi kerja karyawan dapat menurun, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja lembaga. Jika seorang guru motivasi berangkat kerja dengan dorongan pribadi sesuai akan kebutuhannya, mereka akan menjadi lebih termotivasi dan lebih produktif. Penerapan motivasi itu juga akan membentuk karakter guru yang rajin dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja guru akan berjalan sesuai dengan motivasi yang tinggi dari masing-masing diri. Organisasi dalam hal ini adalah Taman Pendidikan Qur'an (TPQ) dan Madrasah Diniyah (Madin) Futuhiyah Kelurahan Candirotto Kecamatan Kendal Kabupaten Kendal, yang bernaung di Lembaga Pendidikan NU Kendal.

Beban kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh seorang guru dan hasil antara volume kerja dan norma waktu yang sesuai standar dapat meningkatkan kinerja. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing guru yang merata, artinya tidak terlalu banyak aktivitasnya dan terlalu sedikit perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak berdampak yang merugikan lembaga dengan penurunan produktifitas guru. Tugas pekerjaan yang membebani guru, bisa terjadi penurunan kinerja. Perlunya lembaga memperhatikan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh guru

Kinerja guru juga turut terkait dengan kondisi lingkungan kerja guru baik di luar ruangan maupun di dalam ruangan. Apabila lingkungan kerja dalam kondisi yang baik dan kondusif untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang guru, maka ia mendukung kerja guru dan berefek pada kinerja guru, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan kurang mendukung guru bekerja, penilaian kinerja guru pun tentu tidak sesuai dengan harapan organisasi dan berdampak pada organisasi.

TPQ dan Madin Candirotto Kendal merupakan lembaga pendidikan non formal Agama Islam dengan jumlah 32 guru. Sebagian mengajar di Taman Pendidikan Qur'annya, sebagaian mengajar di Madrasah Diniyah Takmiliah Ula (MDT Ula), dan sebagiannya mengajar di Madrasah Diniyah Takmiliah Wustha (MDT Wustha). Guru Madin mengajar mulai pukul 14.00 – 15.00 WIB, sedang guru TPQ mengajar pukul 16.00 – 17.00 WIB. Jumlah peserta didik; murid ada 437 dengan tempat kegiatan belajar mengajar berada di kelas-kelas dalam satu kompleks bangunan.

Guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirotto sebagai pendidik dan pengajar pada jam tubuh lelah dan serangan kantuk. Pukul 14.00 WIB bagi guru Madin dan pukul 16.00 WIB bagi guru TPQ saat tubuh guru kekuatan tenaganya menurun dan bahkan saat untuk tidur siang. Jam siang jelang sore mengampu anak yang juga energinya menurun berhubung pagi hari sudah

aktivitas sekolah. Belum lagi saat jam tersebut mestinya jam pekerja kantoran, tukang, atau pabrikan masing bekerja dan belum pulang, sehingga kebanyakan mereka bukan pekerja yang delapan jam kerja. Pentingnya motivasi guru, beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya, dan lingkungan kerja yang mendukung mempengaruhi kinerja mereka

Masalah kinerja guru pada TPQ dan Madin Futuhyah Candioto Kendal sangat berhubungan dengan kondisi peserta didik di dalam kelas dan di luar kelas. Kinerja guru yang baik akan membawa pengaruh pada proses belajar mengajar di TPQ/Madin yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peserta didik, dari permasalahan di atas juga jelas akan mempengaruhi prestasi murid. Guru yang mempunyai motivasi yang kuat akan mudah menangani kerja dan meningkatkan kinerjanya dengan ditunjang dengan beban kerja yang standar, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian kinerja guru TPQ dan Madin Futuhyah Kendal tidak terlepas dari berbagai variabel motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja sesuai judul penelitian ini.

Penelitian ini memodifikasi dari penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Kurdi, Hani, Triyatun. (2023). Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Kurdi, Hani, Triyatun. (2024) tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal. Juga modifikasi dari penelitian peneliti terdahulu tentang pengaruh motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja baik dengan hasil penelitian yang mempunyai pengaruh atau yang tidak berpengaruh.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang positif dan signifikan dengan motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhyah Candioto Kendal.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja, di antaranya yaitu penelitian Alieviandy, Khan, Bukhari (2024) dengan judul *Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja pada*

PT XYZ, dengan hasil penelitian bahwa motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Yuliana, Bukhari, & Nursal. (2024) dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama di Bekasi*, dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja, masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Qurniyati, Setyariningsih, & Kasnowo. (2023) dengan judul *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Satria Nusantara Sakti*, dengan hasil penelitian bahwa beban kerja, lingkungan ketrja, dan motivasi kerja, masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun perbedaan hasil penelitian terdahulu yang tidak semua variabel penelitian berpengaruh seperti penelitian Laila dan Zuraida. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Di Yogyakarta*, dengan hasil penelitian motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedang lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh. Selanjutnya penelitian Himamosa dan Halik. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ende*, dengan hasil penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sedang lingkungan kerja dan beban kerja dan beban kerja memiliki pengaruh negatif.

Uraian tentang kinerja banyak dijelaskan para ahli. Di antaranya yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang karyawan.

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2021) sebagai berikut: 1) kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2) kuantitas kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. 3) pelaksanaan tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4) tanggung jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut Maruli (2020) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun

keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Sedang menurut Hasibuan (2020) Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2020) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut: a) kebutuhan fisik, yaitu di mana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi; b) kebutuhan rasa aman dan keselamatan, yang dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya; c) kebutuhan sosial, yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai; d) kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya, yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

Menurut Budiasa (2021) beban kerja adalah persepsi dari karyawan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dari total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Budiasa (2021) terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja di antaranya: 1) faktor eksternal, adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh karyawan. Aspek beban kerja eksternal sering disebut dengan stresor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas-tugas; organisasi kerja; lingkungan kerja. 2) faktor internal, adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Secara ringkas faktor internal meliputi: a) faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi. b) faktor psikis, yang meliputi motivasi, kepercayaan, persepsi, kepuasan, keinginan, dan lain-lain.

Menurut Budiasa (2021) terdapat tiga dimensi dan indikator pada beban kerja sebagai berikut: 1) kondisi mental (*mental effort load*) yang meliputi pekerjaan dengan kesulitan tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi; 2) beban waktu (*time load*) yang meliputi kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, *deadline*, target yang harus dicapai, penambahan jam

kerja (lembur), tidak punya waktu luang; 3) beban fisik (psysical load) yang meliputi pekerjaan yang berlebih, tugas tambahan, fasilitas kesehatan.

Lingkungan kerja juga telah banyak dijelaskan oleh para ahli manajemen, di antaranya Nitisemito (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang, setiap organisasi haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Menurut Sedarmayanti (2019) 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 kelompok. Sedang menurut Afandi (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, Afandi (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik ialah suatu lingkungan kerja yang ada pada sekitar karyawan tempat bekerja dan lingkungan kerja psikis ialah suatu yang dirasakan oleh karyawan perihal hubungan sosial dan keorganisasian. Menurut Afandi (2021) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut: 1) lampu penerangan tempat kerja; 2) jendela tempat kerja; 3) tata warna; 4) dekorasi; 5) bunyi musik; 6) suhu udara; 7) kelembaban udara.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Motivasi kerja menjadi suatu acuan bagi guru untuk bekerja dalam organisasi. Sesuatu hal yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja dan hal ini berpengaruh terhadap kinerja mereka. Jika guru melakukan pekerjaannya dengan motivasi kerja di dalam dirinya, kinerja mereka akan lebih baik hasilnya dibandingkan dilakukan tanpa dasar motivasi kerja. Kerja guru harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja keras serta antusias agar mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu perlu diciptakan kondisi di mana guru merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras.

Motivasi kerja menjadi salah satu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari guru, lembaga melakukan berbagai hal yang mampu mendorong motivasi guru seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, dan kerjasama guru. Hal

ini bertujuan untuk meningkatkan semangat dan mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan lembaga. Motivasi kerja juga akan tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, tekun dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin/kepala harus mampu mendorong dan memberikan semangat yang memotivasi kepada guru agar mereka terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik. Guru yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerja pun tidak akan merasakan kesulitan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan. Motivasi juga dapat mendorong guru agar lebih terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan lembaganya. Antusiasme tersebut ditunjukkan melalui rendahnya angka pengunduran diri, kehadiran mereka yang selalu sempurna, dan hubungan baik antar rekan kerjanya.

Sebagai bentuk alasan kenapa motivasi itu sangat penting. Motivasi berperan penting sebagai penggerak guru untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi lembaga. Dari uraian di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Beban kerja menjadi frekuensi rata-rata kegiatan setiap pekerjaan dalam periode tertentu. Disebutkan pula bahwa beban kerja adalah banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh guru yang membutuhkan keterampilan, kemampuan dan proses mental untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Dampak dari beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan guru maka akan ada dampak negatif bagi pguru seperti kualitas bekerjanya menurun dan naiknya tingkat absensi dari guru, beban kerja yang berlebih juga akan membuat tingkat stress kerja lalu menurunkan kesehatan fisik dan juga mental para guru. Hal ini akan berdampak lebih baik untuk lembaga apabila keseimbangan kehidupan kerja dapat terpuaskan dan guru menjadi lebih bersemangat untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Beban kerja yang berlebih juga akan membuat tingkat stress kerja, menurunkan kesehatan fisik dan juga mental para guru.

Permasalahan beban kerja dapat terjadi karena tingginya beban kerja guru seperti mengalami pelimpahan pekerjaan yang membuat jumlah beban kerja guru bertambah. Dalam

kegiatan perusahaan ada beberapa sarana dan prasarana pendukung yang tidak memberikan kontribusi yang positif untuk guru dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja seperti banyaknya jumlah target mendidik dan mengajar yang harus dicapai dalam pekerjaan dengan tingkat kesulitan terlalu tinggi sangat mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja. Beban kerja yang berat dapat membuat guru merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk guru. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental, dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental atau psychology. Dari penjelasan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam organisasi. Pentingnya lingkungan kerja untuk mendukung dan memfasilitasi transfer pengetahuan melalui. Lingkungan kerja yang sehat dan positif telah terbukti meningkatkan kinerja guru. Juga lingkungan kerja dapat meningkatkan kreativitas guru untuk memperkuat kemampuan organisasi melakukan inovasi proses pembelajaran sehingga berakibat pada meningkatnya daya saing lembaga.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat guru memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan. Sehingga hasil kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan lembaga. Guru akan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan lembaga juga memperoleh tujuan organisasi yang ingin dicapainya.

Lingkungan kerja menjadi atmosfer tempat kerja yang dirasakan atau dialami oleh guru saat bekerja bersama dalam sebuah lembaga. Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh guru. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat di wujudkan oleh lembaga. Lembaga harus mampu memberikan dorongan kepada para guru agar mereka terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Dari uraian di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

## **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Sumber Daya Manusia menjadi asset penting yang ditugaskan bekerja oleh suatu organisasi atau lembaga sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Hasil dari kerja sumber daya manusia adalah kinerja, oleh karena itu pengembangan keterampilan sumber daya manusia sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai kinerja yang maksimal. Peningkatan kinerja guru memberikan efek positif dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga manajemen harus memperhatikan sikap dan perilaku para guru dalam organisasi.

Kinerja guru bersifat dinamis dan dapat mempunyai besar pada kinerja organisasi secara keseluruhan dan berkelanjutan. Sejumlah faktor yang dapat dikendalikan oleh organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Guna dapat mempertahankan sumber daya yang ada, organisasi dituntut untuk meningkatkan kepuasan guru, meningkatkan komitmen organisasi guru, dan memberikan keamanan kerja bagi guru. Setiap lembaga berupaya meningkatkan keuntungan dan kemajuan persaingan dengan lembaga lain. Keuntungan dan kemajuan yang diraih melalui persaingan yang sangat ketat memerlukan sumber daya manusia yang handal. Untuk itu kinerja guru menjadi kunci keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja lembaga tersebut baik secara umum atau spesifik. Kinerja secara umum menggambarkan hal yang menunjukkan keadaan sesuatu, kondisi sesuatu yang dapat berupa kuantitas maupun kualitas.

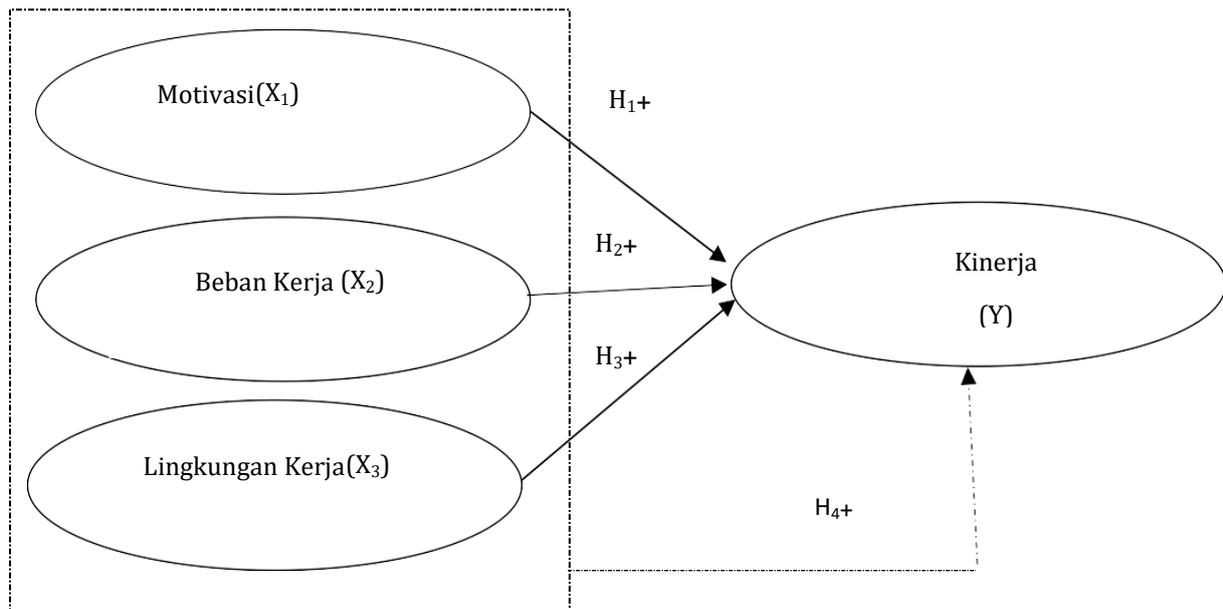
Hasil penilaian kinerja sangat penting, baik artinya maupun peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal dalam organisasi. Seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja. Di antara faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang penulis urai dalam artikel ini berdasarkan judul penelitian yang telah dilaksanakan sebagai berikut: faktor motivasi, faktor beban kerja, dan faktor lingkungan kerja. Masing-masing faktor mempunyai indikator-indikator yang mampu mempengaruhi kinerja guru. Dengan uraian di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Berdasarkan landasan teori dan masalah penelitian, maka peneliti mengembangkan rancangan atau desain penelitian yang diuji secara parsial dan bersama-sama yang terlihat

seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

### 3. METODE

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Di mana menurut Sugiyono (2022) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Dalam penelitian ini jenis penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas motivasi (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>), terhadap variabel Y (variabel terikat) yaitu kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022). Kuesioner yang dibagikan diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah para guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirotto Kendal yang berjumlah 32 orang.

Menurut Sugiyono (2022) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 32 orang.

Untuk menguji apakah instrumen dapat dipertanggung jawabkan atau tidak, maka terlebih dahulu harus diuji instrumennya dengan uji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan pengujian uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi, dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) Versi 25*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan noneksperimen. Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirotto Kendal. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen (X) dengan variable dependen (Y) digunakan rancangan penelitian regresional. Data yang diperoleh dari 32 responden selanjutnya ditabulasi dan dianalisis dengan uji regresi linier berganda menggunakan program SPSS Versi 25. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen, analisis regresi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dengan demikian tingkat hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk koefisien pengaruh. Sedangkan koefisien pengaruh menunjukkan tingkat signifikansi dengan menguji apakah hipotesis yang dikemukakan terbukti atau tidak.

Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Pengukuran
1	Motivasi	Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintregasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan. (Hasibuan, 2020).	1. Kebutuhan fisik. 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan. 3. Kebutuhan sosial. 4. Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya. (Hasibuan, 2020).	Skala Likert
2	Beban Kerja	Beban kerja adalah presepsi dari karyawan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Budiasa, 2021).	1. Kesulitan tinggi. 2. Pekerjaan tidak sesuai kompetensi. 3. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan. 4. Deadline. 5. Target yang harus dicapai.	Skala Likert

			<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Penambahan jam kerja.</li> <li>7. Tidak punya waktu luang.</li> <li>8. Pekerjaan berlebih.</li> <li>9. Tugas tambahan.</li> <li>10. Fasilitas kesehatan. (Budiasa, 2021).</li> </ol>	
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lampu penerangan tempat kerja.</li> <li>2. Jendela tempat kerja.</li> <li>3. Tata warna.</li> <li>4. Dekorasi.</li> <li>5. Bunyi musik.</li> <li>6. Suhu udara.</li> <li>7. Kelembaban udara. (Afandi, 2021).</li> </ol>	Skala Likert
4	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang karyawan. (Mangkunegara, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan.</li> <li>2. Kuantitas kerja.</li> <li>3. Pelaksanaan tugas.</li> <li>4. Tanggung jawab. (Mangkunegara, 2021).</li> </ol>	Skala Likert

Sumber : Data linier yang diolah, tahun 2024.

#### 4. HASIL PENELITIAN

##### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji pada tabel correlations dari SPSS Ver25, semua Uji validitas menunjukkan bahwa instrumen kuesioner X<sub>1</sub>; motivasi dinyatakan valid dengan bukti  $r_{hitung}$  0.909 lebih besar dari  $r_{tabel}$  0.3494 dengan nilai sig (2- tailed) = 0.000 < 0.05. Instrumen kuesioner X<sub>2</sub>; beban kerja dinyatakan valid dengan bukti  $r_{hitung}$  0.851 lebih besar dari  $r_{tabel}$  0.3494 dengan nilai sig (2- tailed) = 0.000 < 0.05. dan instrument kuesioner X<sub>3</sub>; lingkungan kerja dinyatakan valid dengan bukti  $r_{hitung}$  0.978 lebih besar dari  $r_{tabel}$  0.3494 dengan nilai sig (2- tailed) = 0.000 < 0.05, dan Y; kinerja dinyatakan valid dengan bukti  $r_{hitung}$  0.978 lebih besar dari  $r_{tabel}$  0.3494 dengan nilai sig (2- tailed) = 0.000 < 0.05.

Berdasarkan hasil uji pada *reliability statistics* dari SPSS Ver25, semua indikator variabel motivasi (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>), dan semua indikator variabel kinerja

(Y) dinyatakan reliabel, dikarenakan nilai cronbach's alphanya hasil perhitungan SPSS semuanya lebih besar dari 0,6. Nilai *cronbach's alpha* X1 = 0,891 > 0,6, X2 = 0,959 > 0,6, X3 = 0,965 > 0,6 dan nilai *cronbach's alpha* Y = 0,984 > 0,6. Dengan demikian kuesioner dikatakan reliabel.

### Analisis Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui parameter dalam model yang digunakan dinyatakan sah, maka penelitian harus diuji mengenai asumsi klasik dari regresi model sehingga tidak terjadi penyimpangan terhadap asumsi normalitas data, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Untuk menguji atau mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik menggunakan alat bantu komputer program SPSS Ver25. Uji Asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas berikut ini.

### Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan adalah Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) nilai Unstandardized Residual di mana apabila nilai K-S untuk Unstandardized Residual > 0,05 berarti nilai residualnya berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai K-S untuk Unstandardized Residual sebesar 0,414. Dengan probabilitas signifikan 0,414 yang berarti > 0,05. Hal ini berarti nilai residualnya berdistribusi normal seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88964084
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.414
	Positive	.414
	Negative	-.192
Test Statistic		.414
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Pada tabel tersebut nampak bahwa variabel-variabel terdistribusi normal, di mana rasio Kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0.05.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan alat uji yang digunakan untuk mengetahui kondisi di mana sebaran varian dari e tidak konsen sepanjang observasi. Dengan melakukan regresi linier uji heteroskedastisitas, didapat bahwa tidak ada pola yang jelas; tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol; titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola yang tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sebagaimana dalam gambar *Scatterplot* berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta							
1 (Constant)	-1.956	2.565			-.763	.452	-7.210	3.297		
Motivasi	.028	.109	.030		.257	.799	-.195	.251	.825	1.212
Beban Kerja	.393	.066	.755		5.956	.000	.258	.528	.691	1.447
Lingkungan Kerja	.068	.080	.109		.846	.405	-.096	.232	.672	1.488

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan sebuah analisis asosiasi dapat digunakan secara bersamaan supaya bisa meneliti pengaruh tiga variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat dengan skala interval. Model persamaan regresi linear dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.956	2.565			-.763	.452
Motivasi	.028	.109	.030		.257	.799
Beban Kerja	.393	.066	.755		5.956	.000
Lingkungan Kerja	.068	.080	.109		.846	.405

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,956 + 0,028X_1 + 0,393X_2 + 0,068X_3.$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Konstanta : -1.956

Konstanta memiliki nilai negatif sebesar -1.956 menunjukkan bahwa belum adanya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika variabel motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka presentase kinerja akan bertambah menurun sebesar 1,956.

2) Koefisien Motivasi ( $X_1$ )

Nilai koefisien motivasi memiliki nilai sebesar 0,028. Menunjukkan bahwa motivasi akan meningkat sebesar 0,028 satuan setiap terjadi kenaikan 1 skor pada  $X_1$ . Apabila motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat menjadi 0,028.

3) Koefisien Beban Kerja ( $X_2$ )

Nilai koefisien beban kerja memiliki nilai sebesar 0,393. Menunjukkan bahwa beban kerja akan meningkat sebesar 0,393 satuan setiap terjadi kenaikan 1 skor pada  $X_2$ . Apabila beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat menjadi 0,393.

4) Koefisien Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Nilai koefisien lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,068. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja akan meningkat sebesar 0,068 satuan setiap terjadi kenaikan 1 skor pada  $X_3$ . Apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat menjadi 0,068.

### Uji Ketepatan Parameter Estimate

Berikut ini merupakan hasil rangkuman perhitungan analisis regresi dengan bantuan program SPSS Ver25.

### Uji Parsial ( t test )

Pada *level of significant* 0,05 diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0.275 dan diketahui  $t_{tabel}$  sebesar = 0.3494 ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ). Atau terlihat nilai signifikan t sebesar 0.799 (signifikan t > 0,05). Dengan demikian, tidak terbukti bahwa bahwa  $H_0$  yang menyatakan  $b = 0$  ditolak, maka hipotesis alternatif ( $H_1$ ) tidak diterima yang menyatakan bahwa variabel independen (motivasi) secara individual/parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru).

Pada *level of significant* 0,05 diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 5.956 dan diketahui  $t_{tabel}$  sebesar = 0,3494 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Atau terlihat nilai signifikan t sebesar 0,000 (signifikan  $t < 0,05$ ). Dengan demikian, terbukti bahwa bahwa  $H_0$  yang menyatakan  $b = 0$  ditolak, maka hipotesis alternatif ( $H_2$ ) diterima yang menyatakan bahwa variabel independen (beban kerja) secara individual/parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru).

Pada *level of significant* 0,05 diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.846 dan diketahui  $t_{tabel}$  sebesar = 0,3494 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Atau terlihat nilai signifikan t sebesar 0,405 (signifikan  $t > 0,05$ ). Dengan demikian, terbukti bahwa  $H_0$  yang menyatakan  $b = 0$  ditolak, maka hipotesis alternatif ( $H_3$ ) diterima yang menyatakan bahwa variabel independen (lingkungan kerja) secara individual/parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru). Hasil uji t sesuai table berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.956	2.565		-.763	.452
	Motivasi	.028	.109	.030	.257	.799
	Beban Kerja	.393	.066	.755	5.956	.000
	Lingkungan Kerja	.068	.080	.109	.846	.405

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

Hasil dari uji parsial (t-test) ini menjawab permasalahan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhyah Candioto Kendal. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhyah Candioto Kendal. Dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhyah Candioto Kendal.

### Uji Serentak (F-test)

Tabel 6. Hasil Analisis Uji F

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.340	3	18.113	20.671	.000 <sup>b</sup>
	Residual	24.535	28	.876		
	Total	78.875	31			

- a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Beban Kerja  
 Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

Dengan *level of significant* 0,05 diperoleh  $F_{hitung}$  20.671,  $F_{tabel}$  sebesar (jumlah data – 2.;  $32 - 2$ ) = 0,3494 ( $F_{tabel}$ ). Atau terlihat nilai signifikan 0,000. Dengan demikian, terbukti bahwa hipotesis alternatif diterima yang menyatakan semua variabel independen (motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja) secara simultan/serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (kinerja guru). Hasil dari uji serentak (F-tes) ini menjawab permasalahan bahwa variabel motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhyah Candiroti Kendal.

### Uji Ketepatan Model

Hasil analisis regresi linier berganda terlihat dari *Adjusted R square* sebesar 0.656 yang menunjukkan bahwa 65,6% kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, sisanya 34,4% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengalaman kerja, konflik kerja, kompensasi kerja, disiplin kerja, loyalitas, gaya kepemimpinan, stress kerja dan lain sebagainya. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh  $X_1$  sampai dengan  $X_3$  secara bersama sama sebanding dengan variasi total Y. Jika selain  $X_1$  sampai dengan  $X_3$  semua variabel di luar model penelitian yang diwadahi dalam E dimasukkan ke dalam, maka nilai  $R^2$  akan bernilai 1. Ini berarti seluruh variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel penjelas yang dimasukkan dalam model. Nilai  $R^2$  sebesar 0,2 atau 0,3 sudah cukup baik dalam penilaian variabel, sedang hasil penelitian ini dianggap baik. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.656	.936	.689	20.671	3	28	.000

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Beban Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

## **PEMBAHASAN**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pada variabel independen yaitu variabel motivasi memberikan nilai positif terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirototo Kendal meskipun tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Variabel beban kerja memberikan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirototo Kendal. Pada variabel lingkungan kerja juga memberikan kontribusi positif pada kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirototo Kendal meskipun tidak signifikan. Nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja, maka akan ada kenaikan kinerja guru. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator yang dapat meningkatkan atau menaikkan kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirototo Kendal.

Adapun indikator variabel motivasi dalam penelitian ini yaitu: 1) Kebutuhan Fisik, yaitu di mana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi; 2) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan, yang dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya; 3) Kebutuhan Sosial, yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai; 4) Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya, yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja (Hasibuan, 2020).

Menurut Hasibuan (2020), tujuan pemberian motivasi sebagai berikut: a) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai; b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai; c) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai; d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi; e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai; f) Mengefektifkan pengadaan pegawai; g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; h) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai; i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai; j) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya; k) Meningkatkan efisiensi.

Ada dua metode motivasi yaitu sebagai berikut: 1) Metode langsung (Direct Motivation), adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa. 2) Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta penunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktif. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan bahwa mereka sudah lebih diperhatikan dari dorongan untuk loyal kepada perusahaan. Karenanya seseorang pemimpin terlebih dahulu harus dapat mengetahui apa yang menjadi dasar yang menyebabkan mereka bersedia bekerja dan memberikan motivasi sesuai dengan apa yang mereka butuhkan (Hasibuan, 2020).

Indikator variabel beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candiroto Kendal yaitu: 1) Pekerjaan dengan kesulitan tinggi; 2) Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi; 3) Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan; 4) Deadline; 5) Target yang harus dicapai; 6) Penambahan jam kerja (lembur), 7) Tidak punya waktu luang; 8) Pekerjaan yang berlebih; 9) Tugas tambahan; 10) Fasilitas kesehatan.

Menurut Budiasa (2021) terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja di antaranya: 1) Faktor Eksternal, adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh karyawan. Aspek beban kerja eksternal sering disebut dengan stresor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas-tugas; organisasi kerja; lingkungan kerja. 2) Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Secara ringkas faktor internal meliputi: a) Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi. b) Faktor psikis, yang meliputi motivasi, kepercayaan, persepsi, kepuasan, keinginan, dan lain-lain.

Beban kerja yang terlalu tinggi ataupun beban kerja yang terlalu rendah berkorelasi dengan kinerja yang rendah. Peningkatan ataupun penurunan dalam beban kerja menyebabkan penurunan kinerja, tetapi peningkatan dalam kurva beban kerja lebih sensitif berdampak buruk bagi kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja. Untuk itu, diperlukan adanya pemberian beban kerja yang sesuai agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang efisien (Budiasa, 2021).

Sedang indikator variabel lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candiroto Kendal yaitu: 1) Lampu penerangan tempat kerja; 2) Jendela

tempat kerja; 3) Tata warna; 4) Dekorasi; 5) Bunyi music; 6) Suhu udara; 7) Kelembaban udara. Menurut Afandi (2021) terdapat beberapa faktor dari lingkungan kerja sebagai berikut: a) Kenyamanan karyawan, Kenyamanan didalam bekerja akan berdampak terhadap kualitas kerja pada diri seseorang. Dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal; b) Perilaku karyawan, adalah dimana orang yang bekerja di tempat kerja dapat menempatkan dirinya bekerja secara lebih baik. Dengan adanya lingkungan yang mendukung, nyaman, bersih maka pegawai bisa bekerja secara lebih baik; c) Kinerja karyawan, yaitu jika kondisi di lingkungan kerja terjamin maka kinerja pegawai akan naik. Dan jika fasilitas di tempat kerja menurun maka tingkat kinerja pegawai akan ikut menurun; d) Tingkat Stres karyawan di mana lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan tingkat stres pegawai.

Adapun indikator kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirotto Kendal dalam penelitian ini yaitu: kualitas pekerjaan; kuantitas kerja; pelaksanaan tugas, dan tanggung Jawab. Menurut Mangkunegara dalam Budiasa (2021) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan sebagai berikut: 1) Faktor Individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi; 2) Faktor Psikologis, terdiri atas presepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi; 3) Faktor Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Parameter dalam penelitian ini juga menunjukkan nilai positif, artinya terdapat hubungan searah antara variabel motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirotto Kendal. Hasil pengujian hipotesis membuktikan tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi, ada pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja, dan ada pengaruh positif yang signifikan dari lingkungan kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirotto Kendal. Di antara ketiga variabel independen tersebut yang mempunyai pengaruh paling nyata terhadap variabel dependen adalah variabel beban kerja yaitu sebesar 5,956 dan diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dan terlihat nilai signifikan  $t$  sebesar 0,000 (signifikan  $t < 0,05$ ). Pemaparan pada hasil uji parsial ( $t$ -tes) di atas menjawab permasalahan bahwa variabel motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, ada yang tidak mempunyai pengaruh signifikan, ada yang mempunyai pengaruh dan signifikan, dan ada yang mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirotto Kendal.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian peneliti lai sebelumnya seperti penelitian Laila dan Zuraida. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Di Yogyakarta, dengan hasil

penelitian motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedang lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh.

Pada uji F-test diperoleh  $F_{hitung}$  20,671 lebih besar dari  $F_{tabel}$  0,3494 dan taraf signifikansi 0,000 (signifikan  $t < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan semua variabel independen (motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja) secara serentak mempengaruhi variabel dependen (kinerja guru) dan signifikan dengan Adapun indikator variabel motivasi yang dapat meningkatkan kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candiroto Kendal yaitu (1) kebutuhan fisik (2) kebutuhan rasa aman dan keselamatan (3) kebutuhan sosial (4) kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya. Indikator variabel beban kerja yang dapat menaikkan dan meningkatkan kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candiroto Kendal yaitu (1) pekerjaan dengan kesulitan tinggi (2) pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi (3) kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan (4) deadline (5) target yang harus dicapai (6) penambahan jam kerja (7) tidak punya waktu luang (8) pekerjaan yang berlebih (9) tugas tambahan dan (10) Fasilitas kesehatan. Indikator variabel lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candiroto Kendal yaitu (1) lampu penerangan tempat kerja (2) jendela tempat kerja (3) tata warna (4) dekorasi (5) bunyi music (6) suhu udara (7) kelembaban udara. Adapun indikator kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candiroto Kendal dalam penelitian ini yaitu (1) kualitas pekerjaan (2) kuantitas kerja (3) pelaksanaan tugas, dan (4) tanggung Jawab. Hasil dari uji serentak (F-tes) ini menjawab permasalahan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara serentak/simultan mempengaruhi kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candiroto Kendal.

Hasil penelitian di atas didukung dengan hasil uji  $R^2$ . Pengujian  $R^2$  untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.  $R^2$  merupakan ukuran yang menyatakan seberapa baik (goodness of fit) dari persamaan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0.656. Angka ini menunjukkan 65,6 % variasi variabel kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candiroto Kendal (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).

Hasil di atas sejalan dengan teori Sugiyono (2022) yang mengatakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antar nol sampai satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Untuk data survei yang bersifat cross

section data yang diperoleh dari banyak responden pada waktu yang sama, nilai  $R^2$  sebesar 0,2 atau 0,3 sudah cukup baik. Sebagaimana dalam penelitian ini penulis berpendapat bahwa nilai  $R^2$  termasuk sudah baik. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebesar 32 responden. Ini menunjukkan sampel yang cukup, maka nilai  $R^2$  menjadi besar. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 65,6% berarti ada 34,4% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam model. Variabel di luar model yang mungkin menjelaskan variasi dari model kinerja yang antara lain: pengalaman kerja, konflik kerja, kompensasi kerja, disiplin kerja, loyalitas, gaya kepemimpinan, stress kerja, karir, budaya organisasi dan lain-lain.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis penelitian maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirotto Kendal dengan  $t_{hitung}$  sebesar 0,275 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 0,3494 dan nilai signifikan 0,799 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.
2. Secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirotto Kendal dengan  $t_{hitung}$  sebesar 5,956 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 0,3494 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirotto Kendal dengan  $t_{hitung}$  sebesar 0,846 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 0,3494 dan nilai signifikan 0,405 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.
4. Variabel motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama/serentak/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirotto Kendal dengan  $F_{hitung}$  sebesar 20,671 lebih besar dari  $F_{tabel}$  0,3494 dengan signifikan 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
5. Hasil *Adjusted R square* sebesar 0.656 menunjukkan bahwa 65,6% kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirotto Kendal dipengaruhi oleh motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja yang diuji pengaruhnya dalam penelitian ini, sedang sisanya 34,4% dari kinerja guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirotto Kendal dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Alieviandy, Khan, & Bukhari. (2024). *Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pada PT XYZ*, Semarang: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen. Vol.2, No.7 Juli 2024. DOI: <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i7.1937>
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maruli. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26, Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Himamosa dan Halik. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ende*. Musytari : Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi, 8(10), 21–30. <https://doi.org/10.8734/musytari.v8i10.5946>
- Kementerian Agama RI Direktorat Jenderal Pendidikan Islam. (2022). *Pedoman Penyelenggaraan Madrasah Diniyah Takmiliyah*.
- Kurdi, Hani, Triyatun. (2023). *Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal*. Journal Economic Insights. Volume 2 No. 2 June 2023, 99 – 112. DOI: <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2>
- Kurdi, Hani, Triyatun. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal*. Journal Economic Insights. Volume Volume 3 No. 2 Juni 2024, 189 – 203
- Laila dan Zuraida. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Di Yogyakarta*. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia, 4(2), 429 –. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1007>
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Qurniyati, Setyariningsih, & Kasnowo. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Satria Nusantara Sakti*. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(4), 162–172. <https://doi.org/10.59581/jka>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yuliana, Bukhari, & Nursal. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama di Bekasi*. *Toraja: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 317–343. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.404>