

INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER PERFORMANCE AND MOTIVATION AS VARIABLE MODERATION AT MTs PONDOK PESANTREN DAREL HIKMAH PEKANBARU.

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA MTs PONDOK PESANTREN DAREL HIKMAH PEKANBARU.

Abd. Rasyid Syamsuri¹, Ahmad Rifqi², Mohammad Alief Candra³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Indonesia^{1,2,3}

abd.rasyidsyamsuri@lecturer.unri.ac.id¹, ahmad.rifqi@lecturer.unri.ac.id²,

mohammad.alief1482@student.unri.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of workload and teacher work environment and motivation as a moderating variable at MTs Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru. The population in this study included teachers at MTs Darel Hikmah in Pekanbaru city with a sample of 62 respondents. The sampling technique was saturated sampling. Data analysis using SPSS and structural equation modeling on partial least square. The results showed that workload had a positive and significant effect on teacher performance at MTs Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru, work environment had a positive and significant effect on teacher performance at MTs Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru, motivation had a positive and significant effect on teacher performance at MTs Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru, motivation can moderate workload on teacher performance at MTs Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru negatively and significantly. Likewise, motivation can moderate the work environment on teacher performance at MTs Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru positively and significantly.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja guru dan motivasi sebagai variabel moderasi pada MTs Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini meliputi guru yang ada di MTs Darel Hikmah yang ada di kota Pekanbaru dengan sampel sebanyak 62 responden. Teknik penentuan sampel sampling jenuh. Analisis data menggunakan SPSS dan *structural equation modeling* pada *partial least square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada MTs Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada MTs Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada MTs Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru, motivasi dapat memoderasi beban kerja terhadap kinerja guru pada MTs Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru secara negatif dan signifikan. Begitupula motivasi dapat memoderasi lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada MTs Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru secara positif dan signifikan.

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yang baik adalah manajemen sumber daya manusia yang dapat menjalankan segala sistem pelaksanaan yang berkaitan secara langsung dengan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan asset yang sangat vital di sebuah organisasi atau lembaga pendidikan untuk menjalankan

produktivitas lembaga pendidikan tersebut, yang mana sumber daya tersebut harus dikelola dan dikembangkan dengan sangat baik agar guru menjadi kompeten serta dapat bekerja dengan optimal sehingga menghasilkan suatu output yang optimal (Tanjung et al., 2021). Suatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu dengan memberikan perhatian

lebih kepada guru baik dalam diri guru maupun pekerjaan. Hal itu dapat memengaruhi keberhasilan guru dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja guru. Jika guru lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja maka akan timbul ketidakseimbangan waktu bekerja dengan kehidupan pribadi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Thoyibah, 2018). Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), guru harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik (Tumimbang, 2018).

Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien perusahaan akan mengubah potensi yang dimiliki guru menjadi maksimal, dengan demikian akan menambah beban kerja karyawan diluar Jobdesk yang telah ditentukan. Beban kerja sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja di perusahaan. Menurut (Ohorela, 2021) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sehingga beban kerja merupakan salah satu faktor dalam menentukan kinerja karyawan. Selain beban kerja terdapat juga factor yang mempengaruhi kinerja yakni lingkungan kerja

Lingkungan kerja Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Setiap guru akan mengharapkan lingkungan kerja tempat mereka bekerja baik dan tidak membosankan. Bila lingkungan kerja tidak seperti yang diharapkan maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap suasana kerja dan kebiasaan kerja guru sehingga berdampak langsung terhadap hasil kerja dan kepuasan kerja guru yang bersangkutan. Hal ini mengacu pada penelitian Sari et al (2017), Ahmad et al (2019) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja, faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang dalam melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja guru dalam suatu lembaga pendidikan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia sangat mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya Lockwood, (2020).

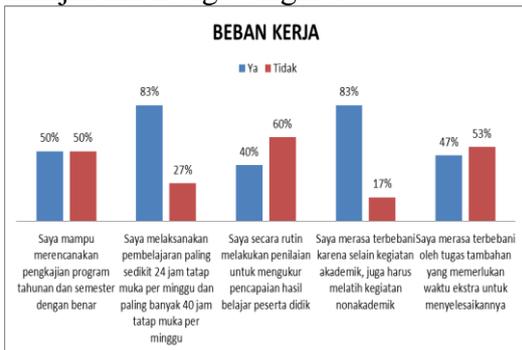
Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan peneliti maka hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pra-Survei Kinerja Guru

No	KATEGORI	Nilai	Tahun					
			2021		2022		2023	
			Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	A (Sangat Baik)	80-100	28	55	26	44	20	32
2.	B (Baik)	75-79	23	45	33	56	43	68
3.	C (Cukup Baik)	70-74	0	0	0	0	0	0
4.	D (Kurang Baik)	<65	0	0	0	0	0	0
Total			51	100	59	100	63	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 1 hasil pra-survei pada variabel kinerja yang dilakukan terhadap 20 responden, diketahui bahwa pernyataan dengan presentase setuju tertinggi adalah pernyataan 2 sebesar 90% dengan pernyataan “Saya memiliki keahlian yang sejalan dengan pekerjaan saya”. Sedangkan pernyataan dengan presentase terendah adalah pernyataan 10 sebesar 15% dengan pernyataan “Saya selalu merasa puas saat menjalankan tugas-tugas”.



Gambar 1. Grafik Hasil Pra-Survei Beban Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Grafik 1 hasil pra-survei pada variabel beban kerja, membuktikan bahwa pernyataan dengan presentase setuju tertinggi adalah “Saya melaksanakan pembelajaran paling sedikit 24 jam tatap muka per minggu dan paling banyak 40 jam tatap muka per minggu” dan “Saya merasa terbebani karena selain kegiatan akademik, juga harus melatih kegiatan nonakademik” dengan 83% responden menyatakan “Ya”. Sedangkan pernyataan dengan presentase terendah adalah “Saya secara rutin melakukan penilaian untuk mengukur pencapaian

hasil belajar peserta didik” dengan 40% responden menyatakan “Ya”.



Gambar 2. Grafik Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Grafik 2 hasil pra-survei pada variabel stres kerja, menunjukkan bahwa pernyataan dengan presentase setuju tertinggi adalah “Semua alat bantu mengajar yang saya gunakan selalu dalam kondisi baik” dengan 83% responden menyatakan “Ya”. Sedangkan pernyataan dengan presentase terendah adalah “Saya sering menjalin silaturahmi yang baik dengan para guru diluar jam kerja.” dengan 40% responden menyatakan setuju.



Gambar 1. Grafik Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Grafik 3 hasil pra-survei pada variabel beban kerja, mendeskripsikan bahwa pernyataan dengan presentase setuju tertinggi adalah “Saya selalu bekerja maksimal untuk mendapatkan nilai SKP yang baik” dengan 50% responden menyatakan “Ya”. Sedangkan pernyataan dengan presentase terendah adalah “Saya sering mendapatkan pujian dari rekan kerja maupun atasan di sekolah terkait kinerja saya” dengan 40% responden menyatakan “Ya”.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru, yakni kondisi ketika guru harus mampu memenuhi target kerja individu sehingga menyebabkan pada kondisi beban kerja dan Lingkungan kerja yang kurang kondusif disebabkan oleh tingginya target kerja yang dibebankan kepada karyawan serta ditambahkan pengaruh dari motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Maka peneliti melakukan penelitian terkait “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru”

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan seorang dalam masa waktu tertentu. Menurut Danang (2012), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Selain itu, menurut Munandar (2001), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Tidak hanya itu, Hart dan Staveland dalam Tarrwaka (2012) juga menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Indikator penelitian ini meliputi: durasi waktu mengajar, menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, dan membimbing dan melatih peserta didik melalui kegiatan kurikuler atau ekstrakurikuler, melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Rijanti, 2020). Lingkungan kerja, yaitu semua faktor di lokasi tempat kerja, yang memengaruhi langsung atau pun tidak langsung bagi pegawai (Siagian, & Sondang, 2019). Indikator lingkungan kerja pada penelitian ini meliputi: suasana di ruang belajar, keamanan di tempat kerja, Hubungan antar rekan kerja, dan fasilitas pendukung pembelajaran.

Motivasi

Menurut (Uno, 2018) “motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Motivasi kerja guru adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam diri maupun dari luar. Indikator motivasi pada penelitian ini meliputi: tanggungjawab tugas, tugas dengan target yang jelas, kemandirian, senang dalam bekerja, prestasi yang dicapai, memenuhi kebutuhan, dan memperoleh pengakuan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sementara itu, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 guru. jumlah sampel dalam

penelitian ini adalah sebanyak 62 karyawan. metode Total Sampling yaitu non-probability Sampling. Dalam penelitian ini, ada tiga teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan studi literatur/penelitian terdahulu. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan SPSS dan smartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian adalah uji coba yang digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan valid atau reliabel. Uji yang dilakukan berupa uji validitas dan reliabilitas. Pada uji instrumen ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 62 kemudian data akan diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS.

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai *corrected item total correlation* dengan kriteria pengukuran nilai yaitu 0,50. Jika nilai *corrected item total correlation* > kriteria pengukuran nilai yaitu 0,50 maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan jika sebaliknya maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

Tabel 2 - Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	CITC	Nilai Kritis	Keputusan
Kinerja (Y)	Y1	0,898	0,5	Valid
	Y2	0,899	0,5	Valid
	Y3	0,900	0,5	Valid
	Y4	0,906	0,5	Valid
Motivasi (Z)	Z1	0,911	0,5	Valid
	Z2	0,833	0,5	Valid
	Z3	0,873	0,5	Valid

Variabel	Pernyataan	CITC	Nilai Kritis	Keputusan
Beban Kerja (X1)	Z4	0,896	0,5	Valid
	Z5	0,882	0,5	Valid
	Z6	0,896	0,5	Valid
	Z7	0,912	0,5	Valid
	Z8	0,898	0,5	Valid
	X1.1	0,900	0,5	Valid
	X1.2	0,915	0,5	Valid
	X1.3	0,909	0,5	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X1.4	0,921	0,5	Valid
	X2.1	0,932	0,5	Valid
	X2.2	0,910	0,5	Valid
	X2.3	0,918	0,5	Valid
	X2.4	0,883	0,5	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Keterangan: CITC: Corrected Item Total Correlation

Tabel 2 menunjukkan bahwa keseluruhan dari indikator tiap variabel memiliki nilai *corrected item total correlation* > dari kriteria pengukuran nilai (0,50). Oleh sebab itu maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2022).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Nilai	Cronbach's Alpha
Kinerja (Y)	0,922	0,70	Reliabel
Motivasi (Z)	0,961	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,931	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,931	0,70	Reliabel

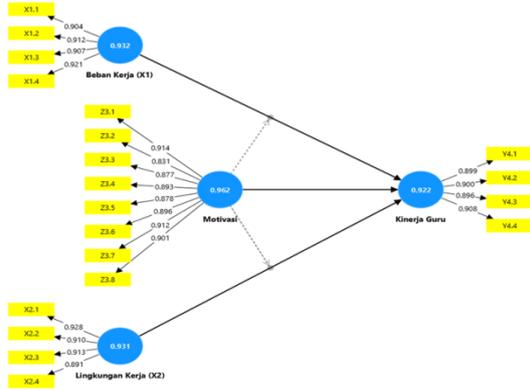
Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh variabel mendapatkan $\alpha > 0,70$ sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator variabel dalam kuesioner ini dapat diterima atau reliabel.

Hasil Analisis Model Pengukuran

Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*, atau yang lebih dikenal dengan *SEM-PLS*. Dalam proses

perhitungannya, menggunakan perangkat lunak *SmartPLS*, yang dirancang khusus untuk mengelola analisis *SEM-PLS* dengan efisien. Berikut merupakan skema model penelitian pada pengukuran *Outer Model*:



Hasil Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Pada hasil analisis model pengukuran (*outer model*) dapat dilihat pada nilai validitas dan reliabilitas model.

a) Validitas Konvergen

Nilai validitas konvergen dapat dilihat dalam nilai *standardized outer loading* pada tiap item yang di uji. Pengujian validitas konvergen dapat dilihat dari besarnya nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Sebuah variabel dapat dinyatakan valid jika nilai *AVE* dalam pengujian validitas konvergen bernilai $> 0,50$ (Hair et al, 2021).

Tabel 4. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria Nilai	Status
Beban Kerja (X1)	0,694	0,50	Valid
Stres Kerja (X2)	0,566	0,50	Valid
Disiplin Kerja (X3)	0,826	0,50	Valid
Kinerja (Y)	0,664	0,50	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Untuk tabel 4 dapat dibuktikan bahwa hasil uji validitas melalui validitas konvergen, semua variabel penelitian memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* $> 0,50$.

Artinya, semua indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dinyatakan *valid*.

b) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dapat diukur melalui nilai *cross loading* setiap item yang akan diuji yang kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan nilai akar *Average Variance Extracted (AVE)*.

Tabel 5. Hasil Uji Cross Loading

Variabel	X1	X2	Y	Z
x1.1	0,904	0,770	0,848	0,859
x1.2	0,912	0,747	0,807	0,780
x1.3	0,907	0,741	0,824	0,782
x1.4	0,921	0,805	0,898	0,845
x2.1	0,757	0,928	0,868	0,876
x2.2	0,780	0,910	0,886	0,888
x2.3	0,738	0,913	0,830	0,868
x2.4	0,788	0,891	0,887	0,851
y4.1	0,792	0,811	0,899	0,806
y4.2	0,809	0,811	0,900	0,848
y4.3	0,831	0,826	0,896	0,887
y4.4	0,814	0,887	0,908	0,868
z3.1	0,813	0,911	0,895	0,914
z3.2	0,705	0,828	0,808	0,831
z3.3	0,876	0,786	0,848	0,877
z3.4	0,862	0,827	0,893	0,893
z3.5	0,705	0,847	0,827	0,878
z3.6	0,863	0,801	0,894	0,896
z3.7	0,788	0,830	0,896	0,912
z3.8	0,752	0,864	0,852	0,901

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* untuk masing-masing indikator sudah memiliki nilai yang lebih besar dari indikator variabel konstruk lainnya. Maka dapat dikatakan semua konstruk sudah memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

c) Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Uji reliabilitas dalam menggunakan metode *SEM-PLS* terbagi menjadi 2 tahapan yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Sebuah variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $> 0,70$.

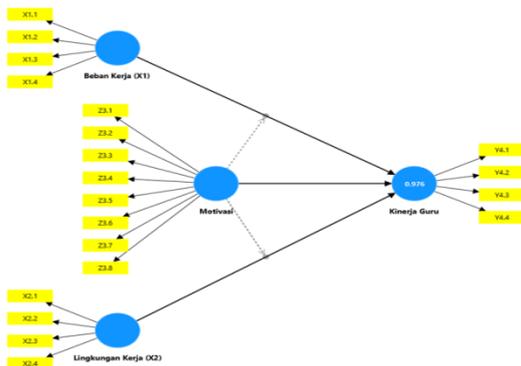
Tabel 6. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	CA	CR	Kriteria Nilai	Status
Beban Kerja (X1)	0,932	0,933	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,931	0,932	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,922	0,922	0,70	Reliabel
Motivasi (Z)	0,962	0,962	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Keterangan: CA: Cronbach's Alpha; CR: Composite Reliability

Berdasarkan tabel 6, hasil dari uji reliabilitas variabel dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability menghasilkan nilai > 0,70. Sehingga nilai beban kerja (X1) sebesar 0,932 dan 0,933; nilai Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,931 dan 0,932; nilai Kinerja (Y) sebesar 0,922 dan 0,922; dan nilai motivasi (Z) sebesar 0,962 dan 0,962. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel pada outer model dinyatakan reliabel.



Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model digunakan untuk membuktikan adanya hubungan antar variabel laten pada model struktural. Model struktural pada SEM-PLS. Model struktural pada aplikasi PLS dapat dilihat melalui nilai *R-square* (R^2) pada konstruk dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Konstruk Dependen

R-square menunjukkan besar persentase variansi konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen/prediktor dalam model.

Menurut (Ghozali, 2013) rentang nilai *R-Square* dikategorikan ke dalam 3 tingkatan, yaitu kategori rendah dengan *R-Square* 1–40%, kategori sedang 41–70% dan kategori tinggi 71–100%. Berikut adalah hasil dari pengujian *R-Square*:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	<i>R-Square</i>	Adjusted <i>R-Square</i>
Kinerja (Y)	0,976	0,974

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan bahwa hasil pengujian didapatkan nilai *R-Square* untuk variabel kinerja guru 0.976 (97,6%) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru memiliki nilai *R-Square* tingkat tinggi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* pada aplikasi *SmartPLS*. *Bootstrapping* juga berguna untuk mengetahui arah hubungan dan signifikansi hubungan setiap variabel laten.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-values
Beban Kerja-Kinerja	0,288	0,286	0,039	7,323	0,000
Lingkungan Kerja-Kinerja	0,299	0,294	0,093	3,215	0,001
Motivasi-Kinerja	0,408	0,417	0,106	3,842	0,000
Beban Kerja-Motivasi-Kinerja	-0,109	-0,102	0,039	2,801	0,005
Lingkungan Kerja - Motivasi-Kinerja	0,079	0,075	0,036	2,210	0,027

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 8 yang dilakukan melalui prosedur *bootstrapping*, maka dapat diambil keputusan bahwa:

H1: Konstruk beban kerja terhadap kinerja memiliki *Original Sample* (O) yang bernilai positif, yakni 0,288. Nilai *t-statistic* sebesar 7,323 > 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,000 < 0,05.

H2: Konstruk stres kerja terhadap kinerja memiliki *Original Sample* (O) yang bernilai negatif, yakni 0,299. Nilai *t-statistic* sebesar 3,215 < 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,001 > 0,05.

H3: Konstruk disiplin kerja terhadap kinerja memiliki *Original Sample* (O) yang bernilai positif, yakni 0,408. Nilai *t-statistic* sebesar 3,842 > 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,000 < 0,05.

H4 : Konstruk stres kerja terhadap kinerja memiliki *Original Sample* (O) yang bernilai negatif, yakni -0,109. Nilai *t-statistic* sebesar 2,801 < 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,005 > 0,05.

H5 : Konstruk stres kerja terhadap kinerja memiliki *Original Sample* (O) yang bernilai negatif, yakni 0,079. Nilai *t-statistic* sebesar 2,210 < 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,027 > 0,05.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi beban kerja guru maka kinerja guru pada MTS Darel Hikmah Pekanbaru akan semakin tinggi dan begitu sebaliknya, semakin rendah beban kerja guru maka kinerja guru pada MTS Darel Hikmah Pekanbaru akan semakin rendah
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTS Darel Hikmah Pekanbaru. Semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja guru MTS Darel Hikmah Pekanbaru akan semakin tinggi dan sebaliknya, semakin tidak kondusif lingkungan kerja maka kinerja guru MTS Darel Hikmah Pekanbaru akan semakin rendah.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

MTS Darel Hikmah Pekanbaru. Semakin tinggi motivasi maka kinerja guru MTS Darel Hikmah Pekanbaru akan semakin tinggi dan sebaliknya, semakin rendah motivasi maka kinerja guru MTS Darel Hikmah Pekanbaru akan semakin rendah.

4. Motivasi mampu memoderasi (memperkuat) lingkungan kerja terhadap kinerja guru MTS Darel Hikmah Pekanbaru. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja dan diperkuat oleh motivasi guru maka kinerja guru-guru MTS Darel Hikmah Pekanbaru akan semakin meningkat dan sebaliknya, semakin tidak kondusif lingkungan kerja dan rendahnya motivasi guru maka kinerja guru MTS Darel Hikmah Pekanbaru akan semakin rendah. Variabel interaksi antara beban kerja dengan motivasi memberikan peningkatan pada nilai adjusted R square, dan juga nilai F Hitung dan uji t menunjukkan nilai lebih besar dari t tabel dengan signifikansi 0,000 berarti terdapat pengaruh moderasi motivasi terhadap pengaruh beban kerja yang signifikan. Namun mengingat nilainya negatif maka efek moderasi dari motivasi memperlemah pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian motivasi merupakan moderator yang mengurangi hubungan antara sumber daya manusia dengan kinerja. Ini juga di karenakan tidak semua individu memiliki tingkat motivasi yang sama, motivasi yang rendah dapat menurunkan proses seseorang untuk mencapai kinerja yang optimal.
5. Motivasi mampu memoderasi (memperkuat) lingkungan kerja terhadap kinerja guru MTS Darel Hikmah Pekanbaru. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja

dan diperkuat oleh motivasi guru maka kinerja guru-guru MTS Darel Hikmah Pekanbaru akan semakin meningkat dan sebaliknya, semakin tidak kondusif lingkungan kerja dan rendahnya motivasi guru maka kinerja guru MTS Darel Hikmah Pekanbaru akan semakin rendah.

Saran

1. Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap suasana kerja.
2. Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru harus untuk memperhatikan bagaimana cara karyawan dalam mengatasi perbedaan pendapat.
3. Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru perlu mempromosikan budaya disiplin yang kuat.
4. Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru perlu memberi solusi terhadap guru yang kurang merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bnadung*. 5(2), 2770–2785.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *jurnal penelitian ipteks*, 3(2), 176–185. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Ghozali, H.I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25th*, 9th ed. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M., Danks, V.P. dan Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah*. 2(3), 287–297.
- Lestari, wahyu muji, Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal bisnis dan ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Lukito, leonardo hendy, & Alriani, ida martini. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara semarang. *jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi*, 45, 24–35.
- Munandar, 2001. *Stress dan keselamatan kerja, psikologi industry dan organisasi*. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=1853>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(2), 170–183.
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rijanti, C. S. dan T, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 85–91.
- Sari, I. L., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. I, 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press the Influence of Job Stress and Work Environment on Employee Performance in Pt. Wenangcemerlang Press. *Pengaruh Stres Kerja... 4445 Jurnal EMBA*, 5(3), 4445–4454.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Siagian, & Sondang, P, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=22333>
- Silalahi, M., Simatupang, S., Romy, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2021). *Analysis of Teacher Performance Assessed from the Aspects of Organizational Culture, Motivation, and Competence*. *Journal of Education Research and Evaluation*. 5(3), 406–413.
- Sugiyono. (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 29th ed. Bandung, Indonesia: Alfabeta
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., Ekonomi, F., & Kepulauan, U. R. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes Pendahuluan Sumber Daya Manusia merupakan asset yang sangat vital di sebuah organisasi atau perusahaan untuk menjalankan produktivitas*. June, 193–212.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *manajemen dan bisnis*, 2(1), 50–60.
- Zendrato, Y., Handayani, T., Yahdi, M., & Sambo, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Human Relationship Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri KCP Jakarta Ragunan. *Jurnal manajemen dan bisnis*, 6(2), 1–11.