

DAMPAK KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU: STUDI KUANTITATIF DI DAYAH HARAPAN UMMAT SIMPANG MAMPLAM BIREUEN

Emalia Ariska¹, Mulyadi², Zalikha³, M. Yusuf⁴, Muchsin⁵

^{1,2,3,4}Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

⁵Universitas Jabal Ghafur

Email: emalia.arisca@gmail.com

ABSTRACT

Performance can generally be defined as the work results or work achievements of an individual or a group of people in carrying out their duties and responsibilities within an organization or a specific time period. This research aims to analyze the influence of job satisfaction and workload on teacher performance at Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen. The research method used is quantitative with a census sampling approach, involving 58 teachers as respondents. Data were collected through questionnaires with a Likert scale of 1-5. The data analysis technique used Multiple Linear Regression and was analyzed using SPSS 24 software. The research results show that job satisfaction and workload significantly influence teacher performance. Job satisfaction, reflecting teacher utility, is positively correlated with performance, indicating increased productivity. Managed workload, as a production factor, also positively influences performance, emphasizing efficient allocation of human resources. Simultaneously, both variables explain 78.3% of the variance in teacher performance, demonstrating a significant contribution to the effectiveness of educational organizations. The implications of this research are strategic human resource management in the education sector, focusing on improving job satisfaction and optimizing workload for superior organizational performance. This research provides empirical insights for the development of policies to enhance the quality of education through improved teacher welfare and productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Workload, and Teacher Performance

ABSTRAK

Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi atau periode waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru di Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan sensus sampling. penelitian ini melibatkan 58 guru sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dan dianalisis menggunakan software SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja signifikan mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja, mencerminkan utilitas guru, berkorelasi positif dengan kinerja, menandakan peningkatan produktivitas. Beban kerja terkelola, sebagai faktor produksi, juga positif mempengaruhi kinerja, menekankan alokasi sumber daya manusia efisien. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 78,3% varians kinerja guru, menunjukkan kontribusi signifikan pada efektivitas organisasi pendidikan. Implikasi penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia strategis di sektor pendidikan, fokus pada peningkatan kepuasan kerja dan optimalisasi beban kerja untuk kinerja organisasi unggul. Penelitian ini memberi wawasan empiris bagi pengembangan kebijakan peningkatan kualitas pendidikan melalui peningkatan kesejahteraan dan produktivitas guru.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan fondasi utama dari sistem pendidikan yang berkualitas. Dalam konteks global yang terus berubah, tuntutan terhadap kualitas pendidikan semakin tinggi, menempatkan kinerja guru sebagai pusat perhatian dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional (Darling-Hammond, 2019). Guru yang berkinerja tinggi tidak hanya mampu menyampaikan materi pelajaran dengan efektif, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi siswa untuk belajar, dan mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan (Mulyasa, 2020). Di Indonesia, kualitas kinerja guru menjadi isu sentral dalam berbagai kebijakan pendidikan. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya, seperti peningkatan kualifikasi guru, pelatihan berkelanjutan, dan sertifikasi, untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Namun, tantangan masih tetap ada, terutama dalam menghadapi keragaman karakteristik siswa dan perkembangan teknologi yang pesat (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Kinerja guru yang optimal berkontribusi pada prestasi belajar siswa, citra sekolah, dan kemajuan pendidikan secara keseluruhan (Rivai & Sagala, 2021). Guru yang berkinerja tinggi mampu mengelola kelas dengan efektif, menggunakan metode pengajaran yang inovatif, dan memberikan penilaian yang adil (Sudjana, 2019). Dalam era digital, kemampuan guru untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran menjadi semakin penting. Namun, kinerja guru tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005), motivasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja (Vroom, 2014), lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan dukungan dari rekan kerja (Hoy & Miskel, 2014). Selain itu, akses pada sumber daya pendidikan yang memadai juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja guru.

Kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi motivasi, dedikasi, dan produktivitas guru (Robbins & Judge, 2022). Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen terhadap sekolah dan siswa, serta lebih mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan (Luthans, 2019). Kepuasan kerja juga berkorelasi dengan tingkat absensi dan turnover guru, yang dapat mengganggu stabilitas dan kualitas pendidikan (Herzberg, 2013). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain gaji, tunjangan,

dan kesempatan pengembangan karier (Maslow, 2017), hubungan dengan rekan kerja, pengakuan atas prestasi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Locke & Latham, 2019), serta budaya organisasi sekolah.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi guru, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka (Tarwaka, 2017). Guru tidak hanya bertanggung jawab untuk mengajar, tetapi juga melakukan tugas-tugas administratif, kegiatan ekstrakurikuler, dan berinteraksi dengan orang tua siswa (Kyriacou, 2019). Keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat sangat penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental guru. Beban kerja guru dipengaruhi oleh jumlah jam mengajar, tugas administratif, dan kegiatan ekstrakurikuler (Cooper et al., 2021), tuntutan dari orang tua siswa dan masyarakat (Kyriacou, 2019), serta fasilitas sekolah yang kurang memadai.

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru telah menghasilkan temuan yang beragam. Beberapa studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Misbahuddin, 2017; Judge et al., 2020), sementara studi lain menemukan hasil yang tidak signifikan atau bahkan negatif (Sutrisno, 2019). Demikian pula, penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru menunjukkan hasil yang bervariasi. Beberapa studi menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan berdampak negatif dan signifikan pada kinerja guru (Wijaya, 2018), sementara studi lain tidak menemukan pengaruh yang signifikan atau bahkan menemukan pengaruh positif (Hadi, 2019). Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya gap riset yang perlu diteliti lebih lanjut. Faktor-faktor seperti konteks budaya, karakteristik guru, dan metode penelitian yang digunakan dapat memengaruhi hasil penelitian.

Di Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen, terdapat variasi yang signifikan dalam kinerja guru. Beberapa guru menunjukkan kinerja yang sangat baik, dengan kemampuan mengajar yang inovatif dan efektif, serta kemampuan untuk memotivasi siswa. Namun, ada juga guru yang masih menghadapi tantangan dalam mengelola kelas, menggunakan metode pengajaran yang tepat, dan memberikan penilaian yang adil. Fenomena ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, seperti

tingkat kepuasan kerja, beban kerja, dan dukungan dari kepala sekolah. Selain itu, kurangnya pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran juga menjadi perhatian.

Kepuasan kerja guru di Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, tunjangan, kesempatan pengembangan karier, dan hubungan dengan rekan kerja. Beberapa guru mungkin merasa puas dengan kondisi kerja mereka, sementara yang lain merasa kurang puas karena faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya pengakuan atas prestasi, atau kurangnya dukungan dari manajemen sekolah. Kurangnya komunikasi yang efektif antara guru dan pihak manajemen juga dapat memengaruhi kepuasan kerja guru.

Beban kerja guru di Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen meliputi tugas mengajar, tugas administratif, kegiatan ekstrakurikuler, dan interaksi dengan orang tua siswa. Beberapa guru mungkin merasa terbebani dengan tugas-tugas tambahan di luar mengajar, seperti pembuatan laporan, administrasi siswa, atau persiapan kegiatan sekolah. Kurangnya tenaga administrasi yang membantu meringankan beban kerja guru juga dapat menjadi faktor yang memengaruhi beban kerja guru.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini mengambil judul "Dampak Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru: Studi Kuantitatif di Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas kinerja guru di Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen, serta memberikan wawasan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan lainnya..

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Handoko (2019) menyebutkan bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang keterampilannya. Praktek semacam ini tentu dimaksudkan agar tercapainya kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya. Jadi kepuasan seseorang adalah tergantung bagaimana seseorang menyikapi pekerjaan yang dikerjakannya. Luthans

(2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional karyawan tentang pencapaian harapan dari hasil pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja karyawan menurut Handoko (2019) yaitu terdiri dari: 1) Kebahagiaan yang dirasakan oleh pegawai, 2) Terjalin hubungan sesama rekan kerja, 3) Terjalin hubungan dengan pimpinan, 4) Kemampuan mengatasi kejenuhan, 5) Kemampuan pegawai untuk menghargai sesama rekan kerja, 6) Adanya rasa nyaman yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut Menpan (2020) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Robbins (2019) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. indikator beban kerja menurut Robbins: kuantitas pekerjaan, tenggat waktu, kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab dan kondisi kerja

Gibson, et; al., (2019) dimana dia menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, dalam hal ini dia menganggap bahwa kinerja tersebut merupakan dasar dari kinerja organisasi. Martoyo (2019) dimana dia mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran dalam kriteria yang disepakati bersama. Menurut Milkovich dan Boudreau (2017) ukuran-ukuran perilaku dapat meliputi: 1) Pelaksanaan tugas-tugas, 2) Mematuhi instruksi, 3) Melaporkan masalah-masalah, 4) Memelihara peralatan, 5) Memelihara dokumen-dokumen atau catatan-catatan, 6) Mengikuti aturan-aturan, 7) Hadir secara reguler dan, 8) Menyampaikan saran-saran

Berdasarkan penelitian Rudyanto., (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara beban kerja terhadap motivasi kerja guru. Terdapat pengaruh yang negatif

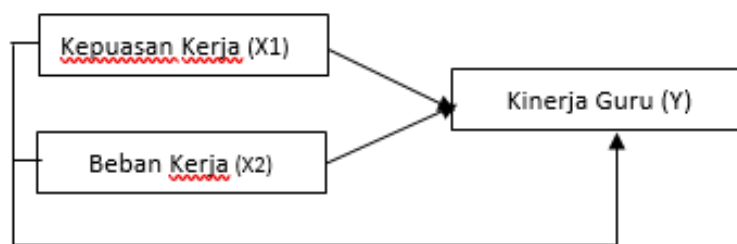
antara kejenuhan kerja terhadap motivasi kerja guru. Jalil (2019) variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru; stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Yasinta (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

H2: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

H3: Diduga kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru



Gambar 1
Desain Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022), data kuantitatif mengacu pada metodologi penelitian yang didasari pada data positivistik atau “konkret”. Artinya data berupa analisis numerik berdasarkan statistik digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian kuantitatif untuk memperoleh suatu kesimpulan. Data primer dalam penelitian ini ialah melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert 1 sampai 5. Adapun, Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen baik guru PNS maupun Honorer dengan total populasi sebanyak 58 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling yaitu teknik

pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi. Teknik sampel ini menggunakan jenis Proportionate Stratified Random Sampling yaitu teknik pengambilan dilakukan sampel bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. (Sugiyono, 2022). Hasil di atas menunjukkan, bahwa sampel berjumlah 58 responden guru di Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen. Adapun teknik analisis data meliputi : uji instrument, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi dengan software SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Pengujian Validitas

Item pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai Tabel kritis r (N=58)	Keterangan
A1	Kinerja Guru (Y)	0,685	0,254	Valid
A2		0,745	0,254	Valid
A3		0,723	0,254	Valid
A4		0,662	0,254	Valid
A5		0,695	0,254	Valid
A6		0,534	0,254	Valid
A7		0,329	0,254	Valid
A8		0,362	0,254	Valid
B1	Kepuasan Kerja (X1)	0,742	0,254	Valid
B2		0,791	0,254	Valid
B3		0,776	0,254	Valid
B4		0,675	0,254	Valid
B5		0,788	0,254	Valid

B6		0,777	0,254	Valid
C1	Beban Kerja (X2)	0,789	0,254	Valid
C2		0,800	0,254	Valid
C3		0,756	0,254	Valid
C4		0,626	0,254	Valid
C5		0,676	0,254	Valid
C6		0,642	0,254	Valid
C7		0,534	0,254	Valid
C8		0,498	0,254	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut diperoleh bahwa semua variabel, alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis $r, \alpha = 5\%$ sebesar 0,254. Hal ini berarti bahwa semua instrument penelitian memiliki validitas konsistensi internal yang signifikan dalam mengukur aspek yang diukur. Ini berarti bahwa semua data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas

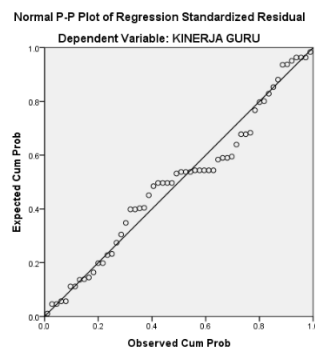
Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Kinerja Guru (Y)	8	0,724	0,60	Handal
2	Kepuasan Kerja (X1)	6	0,851	0,60	Handal
3	Beban Kerja (X2)	8	0,817	0,60	Handal

Dari hasil tabel 2 diperoleh nilai alpha sebesar 0,724 untuk variabel kinerja guru (Y), 0,724 untuk variabel kepuasan kerja (X1), 0,851 untuk variabel beban kerja (X2), 0,817. Dengan demikian seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian ini telah dapat dipercaya karena telah memenuhi kredibilitas standar Cronbach's Alpha dengan nilai lebih dari 0,60 dan nilai reliabilitas tersebut dapat dikategorikan handal.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2.

Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Grafik normal probability plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

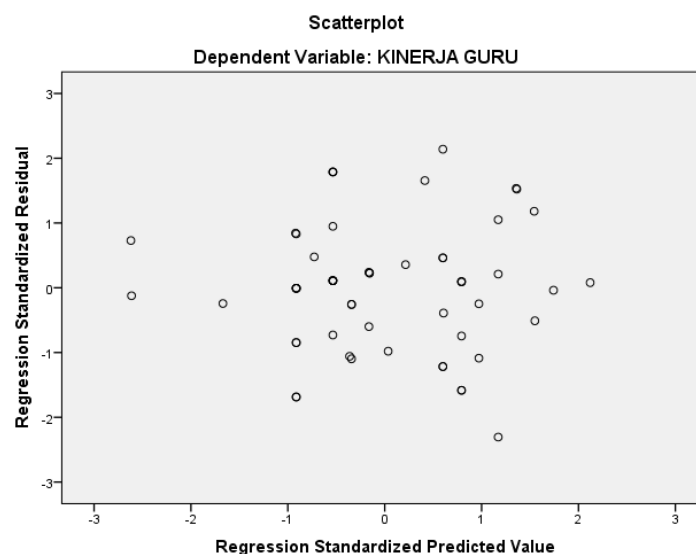
Tabel 3.

Pengujian Multikolinearitas

No	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,990	1,010
2	Beban Kerja (X2)	0,937	1,067

Tabel 6 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 (10%) yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 dibawa ini dapat terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpecah di atas dan di bawah nol pada sumbu y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang mengkhawatirkan terhadap variabel metrik yang digunakan dalam penelitian ini.

d. Hasil Regresi Berganda

Tabel 4.

Coefisient

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	--------------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Zer o- ord er	Part ial	Part	Toler ance	VIF
1 (Constant)	.966	.232		4.163	.000					
KEPUASAN KERJA	.317	.111	.419	2.855	.006	.865	.359	.176	.177	5.638
BEBAN KERJA	.438	.130	.492	3.354	.001	.871	.412	.207	.177	5.638

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Dari hasil output SPSS tersebut di atas dapat dibuat persamaan linear adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.966 + 0.317X_1 + 0.438X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Kinerja guru, tanpa variabel-variabel independen; kepuasan kerja dan beban kerja telah ada koefisien regresi sebesar 0.966 pada skala Likert. Angka ini mendekati angka 1,00 yang merupakan pilihan jawaban untuk “tidak setuju”. Ini berarti kinerja Guru Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen tanpa pengaruh variabel-variabel bebas masih tergolong rendah.
2. Koefisien regresi pengaruh kepuasan kerja (X_1) sebesar 0.317 artinya setiap terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan kinerja Guru Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen (Y), sebesar 0.317 atau 31.7%, apabila variabel lainnya konstan.
3. Koefisien regresi pengaruh beban kerja (X_2) sebesar 0.438 artinya setiap terjadi peningkatan pada variabel beban kerja sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan kinerja Guru Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen (Y), sebesar 0.438 atau 43.8%, apabila variabel lainnya konstan.

4. Hasil pengujian statistik diperoleh nilai thitung sebesar 2.855 untuk variabel kepuasan kerja (X1), Adapun nilai ttabel untuk ukuran 58 sampel pada tingkat signifikansi (α) = 5% adalah 2.001. Dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen, yang berarti menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0).
5. Hasil pengujian statistik diperoleh nilai thitung sebesar 3,354 untuk variabel beban kerja (X2), Adapun nilai ttabel untuk ukuran 58 sampel pada tingkat signifikansi (α) = 5% adalah 2.001. Dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel maka variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja Guru Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen, yang berarti menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0).

e. Uji F (Simultan)

Tabel 5.
Annova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.601	2	2.300	103.661	.000 ^b
	Residual	1.221	55	.022		
	Total	5.821	57			

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat dibuktikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini dapat diterima. Kinerja Guru Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas kepuasan kerja dan beban kerja. Variabel-variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Guru Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen yaitu dengan nilai Fhitung sebesar 103.661 dan Ftabel sebesar 2,76 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-

sama atau simultan variabel-variabel bebas yang diteliti berpengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja kinerja Guru Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen.

f. Koefisien Determinasi

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.783	.149

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui adanya nilai (Adjusted R Square) yaitu 0,783. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh sebesar 78,3% terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan, 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Luthans, (2019) kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya.

Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja

dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2019) yang menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja”.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya.

2. Pengaruh Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Dayah Harapan Ummat Simping Mamplam Bireuen. Hasil penelitian tersebut didukung oleh pendapat Setyawan dan Kuswati (2019) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja akan menurun. Menurut Nawawi (2019) kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang ditentukan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Peraturan Menteri Dalam Negeri (Pemendagri) No. 12/2008 menyatakan bahwa besaran pekerjaan yang harus dicapai oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja terlalu rendah (*under capacity*).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diterapkan oleh Dayah Harapan Ummat Samalanga Kabupaten Bireuen masih dalam kategori beban kerja yang sesuai standar, oleh sebab itu guru dapat memenuhi target yang diberikan oleh pondok meskipun target setiap tahun ditingkatkan. Beban kerja guru pada Dayah Harapan Ummat Samalanga Kabupaten Bireuen dapat meningkatkan kinerja apabila guru yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun guru akan menurunkan kinerja..

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 103,661 jauh melebihi nilai F tabel yang sebesar 2,76. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel independen, yakni kompensasi dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru.

Interpretasi dari hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel independen tersebut berkontribusi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yang berarti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memang memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2019), yang menemukan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Palu. Dalam penelitiannya, Jalil mencatat nilai sig-F sebesar 0,000, yang juga lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga memperkuat temuan bahwa faktor lingkungan kerja dan aspek manajerial lainnya memainkan peran penting dalam mendukung kinerja tenaga pendidik.

Hasil ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan kompensasi yang layak sebagai upaya untuk meningkatkan performa guru. Dukungan lingkungan kerja yang baik dan penghargaan atas hasil kerja melalui kompensasi yang adil dapat mendorong motivasi, produktivitas, serta kinerja guru yang lebih optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru di Dayah Harapan Ummat Simpang Mamplam Bireuen dengan menggunakan metode kuantitatif dan menyebarkan kuesioner kepada 58 guru sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Beban kerja yang sesuai standar juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa beban kerja yang tepat dapat memicu kinerja yang lebih baik, terutama jika guru menganggapnya sebagai tantangan. Lebih lanjut, kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, menegaskan bahwa kedua faktor ini saling terkait dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan ini didukung oleh nilai Adjusted R square sebesar 0,783 (78,3%), yang menunjukkan besarnya pengaruh kedua variabel independen terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru, menjaga keseimbangan beban kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan performa guru. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja guru dengan metode penelitian yang berbeda dan di lokasi yang berbeda..

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, C. L., Field, J., & Goswami, T. 2021. *Work Life Balance: A Psychological Perspective*. John Wiley & Sons.
- Darling-Hammond, L. 2019. *Teacher Education Around the World: Changing Policies and Practices*. Routledge.

- Ghozali, I. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. 2019. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Education.
- Hadi, S. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 10(2), 123-135.
- Handoko, T. H. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Herzberg, F. 2013. *One More Time: How Do You Motivate Employees?* Harvard Business Review Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. 2014. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill Education.
- Jalil. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(1), 45-58.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. 2020. Job Attitudes, Job Satisfaction, and Job Affect: A Century of Continuity and of Change. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 276–293.
- Kyriacou, C. 2019. *Teacher Stress: Directions for Research*. Routledge.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. 2019. Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey! *American Psychologist*, 1 57(9), 705–717.
- Luthans, F. 2019. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Martoyo, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Maslow, A. H. 2017. *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- Menpan. 2020. *Pedoman Analisis Beban Kerja*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. 2017. *Human Resource Management*. Irwin.
- Misbahuddin. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 8(3), 210-222.
- Mulyasa, E. 2020. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bumi Aksara.
- Nawawi, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Kinerja Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. 2019. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2022. *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rudyanto. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 17(2), 78-90.
- Setyawan, A., & Kuswati, S. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 71(1), 12-25.
- Sudjana, N. 2019. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 10(1), 56-68.

- Tarwaka. 2017. *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Vroom, V. H. 2014. *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.
- Wijaya, A. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(3), 189-201.
- Yasinta, L. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 9(4), 321-333.