



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 2, November 2024

- **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**
M. Arief Setia Budi, M. Jaka Wiratama
- **Analisis Efektivitas *Balance Scorecard* Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pos Cabang Langsa)**
Muhammad Rizal, Andi Tarlis
- **Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur**
Nasrul Hadi, Fakhri Ramadhan, Safirussalim, Sophia Imari, Uly Handayani Mukhra, Khairun Amala, Muhammad Andi
- **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**
Febyolla Presilawati, Aida Fitri, Hilwa Putri Phonna
- **Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar**
Harbiyah G, Aida Fitri
- **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen**
Feri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira
- **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik (Tendik) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh**
Febyolla Presilawati, Harbiyah G, Muhammad Qabri
- **Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh**
Febyolla Presilawati, Surya Fatma, Riska Ayu Andira



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 2, November 2024

Daftar Isi

Halaman

1. **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**
M. Arief Setia Budi, Muhammad Jaka Wiratama 452-462
2. **Analisis Efektivitas *Balanced Scorecard* sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pos Cabang Langsa)**
Muhammad Rizal, Andi Tarlis 463-472
3. **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur**
Nasrul Hadi, Fakhri Ramadhan, Safirussalim, Sophia Imari, Uly Handayani Mukhra, Khaitun Amala, Muhammad Andi 473-491
4. **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**
Febyolla Presilawati, Aida Fitri, Hilwa Putri Phonna 492-501
5. **Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar**
Harbiyah G, Aida Fitri 502-512
6. **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen**
Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira 513-525
7. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik (Tendik) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh**
Febyolla Presilawati, Harbiyah G, Muhammad Qabri 526-537
8. **Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh**
Febyolla Presilawati, Surya Fatma, Riska Ayu Andira 538-549

PENGARUH GAYA KEPEMIPINAN, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN STAFF PENDIDIK (TENDIK) DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 (MTSN 2) BANDA ACEH

¹Febyolla Presilawati, ²Harbiyah G., ³Muhammad Qabri
Universitas Muhammadiyah Aceh Kota Banda Aceh, Indonesia
febyollaraviq.fr@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of leadership style, workload and work environment on the performance of teachers and educational staff at Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh. The total population in this study was 57 respondents. This research data was obtained through interviews and filling in questions/questionnaires. Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis, the results of research using determination correlation analysis are intended to determine the influence of the independent variable on the dependent variable with a correlation coefficient value of 84.4%. The results of the research show that simultaneous tests between the Leadership Style, Workload and Work Environment variables influence the performance of teachers and educational staff at MTsN 2 Banda Aceh. Then, partially, Leadership Style, Workload and Work Environment influence the Performance of Teachers and Teaching Staff (tendik) at MTsN 2 Banda Aceh.

Keywords: Leadership Style, Workload, Work Environment and Performance of Teachers and Education Staff

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 57 responden. Data penelitian ini didapatkan melalui wawancara dan pengisian pertanyaan/kuisisioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, hasil penelitian dengan menggunakan analisis korelasi determinasi dimaksud untuk

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Pendidik (Tendik) Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (Mtsn 2) Banda Aceh
Febyolla Presilawati

mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dengan nilai koefisien korelasi 84,4%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Staff pendidik di MTsN 2 Banda Aceh. Kemudian secara parsial yaitu Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Staff pendidik di MTsN 2 Banda Aceh.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru dan Staff Pendidik

Pendahuluan

Guru memainkan peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan suatu sekolah atau lembaga pendidikan. Kinerja guru dapat berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa, dan kualitas pendidikan ini memengaruhi masa depan siswa dan kontribusi mereka dalam masyarakat. Dengan mengelola SDM secara efektif, sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dan staff pendidik secara keseluruhan mencapai tujuan mereka dan memenuhi kebutuhan strategis mereka dalam mencapai keberhasilan jangka panjang. Karena sekolah merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku guru dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Kinerja Guru adalah unsur yang sangat krusial dalam pendidikan. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam membimbing, mendidik, dan membantu perkembangan siswa. Kualitas kinerja guru secara langsung memengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guru, baik secara fisik maupun psikologis, dapat membantu meningkatkan kinerja guru dan staff. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dalam kaitan ini, masalah tentang faktor lingkungan kerja dan motivasi menjadi fenomena tersendiri di MTsN 2 Banda Aceh. Berkaitan dengan lingkungan kerja, setelah melakukan observasi awal dengan 10 guru, mengenai kondisi ruang kerja yang dirasa cukup sempit di mana letak meja antar guru terlalu berdekatan sehingga ruang gerak menjadi terbatas, dan tak ada ruang untuk privasi di karenakan tak ada penghalang antar meja guru. Dan banyaknya jumlah guru dalam satu ruangan juga menyebabkan kegaduhan dan suara berisik sehingga menyebabkan beberapa guru kurang merasa nyaman di tempat kerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi di MTsN 2 Banda Aceh, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik (Tendik) Di MTsN 2 Banda Aceh”**.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Pendidik (Tendik) Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (Mtsn 2) Banda Aceh

Febyolla Presilawati

Kajian Teori

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Purwanto et al., 2020), gaya kepemimpinan adalah dimensi yang kuat dari komitmen organisasi ketika budaya organisasi merepresentasikan nilai-nilai karyawan dalam organisasi. Temuan menarik lainnya, muncul dari profil psikologis mereka, mencakup preferensi mereka terhadap imbalan langsung, keinginan akan fleksibilitas, dan pendekatan pragmatis kehidupan (Ansari et al., 2024). Menurut (Sulfemi, 2019) untuk menciptakan kinerja guru yang profesional oleh karena itu tujuan menganalisis gaya kepemimpinan dibutuhkan sebagai bentuk dukungan dan peran kepala sebagai pemimpin (*leader*) atau kepala sekolah. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang muncul dari gabungan falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap seorang pemimpin. Gaya ini umumnya diterapkan ketika seorang pemimpin berusaha memengaruhi kinerja bawahannya (Prabowo, 2019). Gaya kepemimpinan adalah kapasitas untuk memberikan pengaruh yang positif kepada orang lain, mendorong kerjasama dalam upaya bersama untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan (Batubara, 2020).

Beban Kerja

Menurut (Rahayu, 2021), beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh anggota organisasi, dalam hal ini guru atau tenaga pendidik. Jika beban kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menghambat kelancaran aktivitas organisasi. Sedangkan menurut (Hasibuan & Munasib, 2020), Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Penyebab dari ketidaktimbalan guru dalam bekerja salah satunya dikarenakan beban kerja Beban kerja yang berlebihan dapat memiliki dampak negatif pada kinerja guru dan secara luas, pada kualitas pendidikan yang disediakan. Beban kerja merujuk pada rangkaian atau jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam periode waktu tertentu (Jodie Firjatullah et al., 2023).

Menurut (E P Tobing & Zamora, 2018), beban kerja bisa diartikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu dan apabila terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress (Sofiana et al., 2020).

Lingkungan Kerja

Menurut Harefa (Kabupaten & Selatan, 2020), lingkungan kerja adalah faktor yang memengaruhi individu, dan dapat berasal dari dalam diri individu itu sendiri atau dari luar dirinya. Sedangkan menurut (Therapy et al., 2018), lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik dan non-fisik di sekitar tempat di mana seseorang bekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Pendidik (Tendik) Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (Mtsn 2) Banda Aceh

Febyolla Presilawati

sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja (Budi & Miska, 2021). Lingkungan kerja adalah sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang melibatkan faktor-faktor internal yang berasal dari dalam organisasi (Ariani et al., 2020). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Chandra & Setiawan, 2018).

Kinerja Guru dan Staff Pendidik

Kinerja guru yakni suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Rahayu, 2021). Guru yang berkualitas yakni guru yang kinerjanya bisa memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh guru yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Kinerja menurut (Budi et al., 2018) lebih pada suatu prestasi seseorang yang telah dicapai sesuai dengan informasi yang tercatat dalam agenda perusahaan atau organisasi, tentang hasil yang dicapai dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nurhidayah, 2018). Sedangkan menurut (Putri & Ratnasari, 2019), kinerja guru adalah hasil pekerjaan yang diukur berdasarkan sejauh mana seseorang mencapai atau melebihi persyaratan-pekerjaan yang telah ditetapkan. Menurut (Setiawan, 2016), kinerja guru mencakup pencapaian yang dapat diperoleh oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, sejalan dengan tanggung jawabnya yang mendukung tujuan organisasi.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua guru dan staff tenaga pendidik pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Banda Aceh yang berjumlah 57 responden yang terdiri dari Guru sebanyak 51 orang dan staff tenaga pendidik sebanyak 6 orang. Maka teknik sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Data Primer diperoleh melalui dokumentasi dan kuisioner. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data pada bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis yakni jenis analisis Regresi Linier Berganda, bersama memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Pendidik (Tendik) Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (Mtsn 2) Banda Aceh
Febyolla Presilawati

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

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

b1 - b3: Koefisien Regresi masing-masing variabel

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Beban Kerja

X3 : Lingkungan Kerja

e: *Standart Error*

Pengujian Data
Uji Normalitas

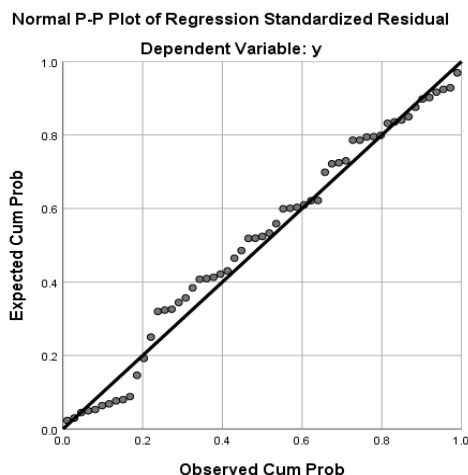
Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,76987086
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,093
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil normalitas diatas, diketahui bahwa nilai *Asymptotic Significant* sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga tidak terjadi masalah normalitas pada penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Pendidik (Tendik) Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (Mtsn 2) Banda Aceh
Febyolla Presilawati



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Hasil penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik *probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,313	1,205	Non Multikolinieritas
Beban Kerja	0,416	1,009	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,324	1,203	Non Multikolinieritas

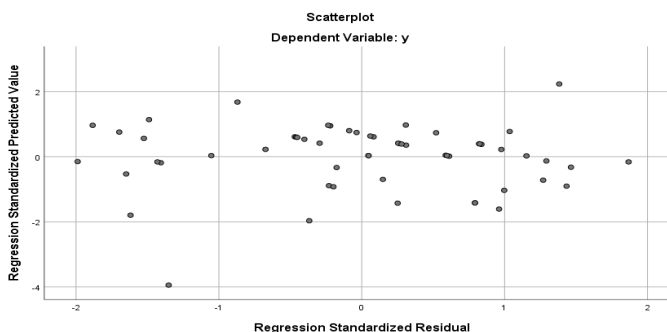
Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat bahwa pada tabel diatas, pada kolom *Centered VIF*. Nilai VIF dari semua variabel tidak ada yang lebih dari 5 atau 10 (terdapat literature yang mengatakan tidak lebih dari 10) maka dapat dikatakan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier dengan OLS, maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Pendidik (Tendik) Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (Mtsn 2) Banda Aceh

Febyolla Presilawati

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas Scatter Plot

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak mempunyai pola yang jelas serta menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan telah memenuhi persyaratan sebagai model regresi linear berganda.

Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan tiga variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3). Selain itu, penelitian ini mengamati satu variabel terikat, yaitu kinerja guru dan staf pendidik (Tendik), sebagai variabel Y.

Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Menyatakan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru dan staff pendidik (Tendik) di MTsN 2 Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 3. Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,394	1,917		0,727	0,470
	Gaya Kepemimpinan	0,251	0,128	0,226	1,953	0,056
	Beban Kerja	0,516	0,106	0,524	4,865	0,000
	Lingkungan Kerja	0,262	0,124	0,204	2,120	0,039

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Pendidik (Tendik) Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (Mtsn 2) Banda Aceh

Febyolla Presilawati

Adapun hasil persamaan dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,394 + 0,251 X_1 + 0,516 X_2 + 0,262 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Beban kerja

X₃ = Lingkungan kerja

e = *Error term*

Koefisien Regresi (β)

1. Nilai konstanta sebesar 1,394 mengindikasikan bahwa jika variabel independen Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan kerja konstan (=0), maka Kinerja guru dan Staff adalah sebesar 1,394. Artinya tanpa adanya Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Guru dan staff MTsN 2 Banda Aceh adalah sangat rendah.
2. Nilai koefisien Gaya kepemimpinan sebesar 0,251 maka mengindikasikan bahwa peningkatan Gaya kepemimpinan sebesar 100% dalam satu satuan angka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja sebesar 25,1% dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien Beban kerja sebesar 0,516 maka mengindikasikan bahwa peningkatan Beban kerja sebesar 100% dalam satu satuan angka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja sebesar 51,6% dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien Lingkungan kerja sebesar 0,262 maka mengindikasikan bahwa peningkatan Lingkungan kerja sebesar 100% dalam satu satuan angka akan mengakibatkan penurunan Kinerja sebesar 26,2% dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Pengambilan keputusan penolakan atau penerimaan hipotesis dengan jumlah data 57 dan dengan tingkat signifikansi 5% dengan rumus d.f = n-k-1 sehingga terpilih nilai d.f pada data 53 sebesar 1,674 didasarkan pada kriteria sebagai berikut.

Berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} <$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} >$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).

Maka hasil dari uji sig dari Tabel 3. sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja (Y), dikarenakan nilai t-hitung > t-table (1,953 > 1,674). Sehingga terdapat pengaruh antara variabel X₁ terhadap Y, atau dengan kata lain H₀ ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Pendidik (Tendik) Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (Mtsn 2) Banda Aceh
Febyolla Presilawati

2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Beban kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y), dikarenakan nilai t -hitung $>$ t -table ($4,865 > 1,674$). Sehingga terdapat pengaruh antara variabel X_2 terhadap Y , atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan kerja (X_3) terhadap Keputusan Pembelian (Y), dikarenakan nilai t -hitung $<$ t -table ($2,120 > 1,674$). Sehingga terdapat pengaruh antara variabel X_3 terhadap Y , atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengolahan data SPSS pada uji F untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat serta untuk menguji apakah model yang digunakan sudah *fix* atau tidak.

Tabel 4. Uji Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	381,648	4	127,216	43,593	0,000 ^b
	Residual	154,668	53	2,918		
	Total	532,316	57			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1						

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikan pada 0,000 ($\text{sig } 0,000 < 0,05$). Hal ini berarti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan *fix*. Sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y .

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja guru dan staf pendidik atau pegawai selalu memiliki hubungan yang dapat dibuktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara bebas dan serentak dengan variabel tak bebas. Sedangkan koefisien determinasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hubungan variabel gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dengan variabel terikatnya yaitu kinerja guru dan staff pendidik (Tendik) (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Pendidik (Tendik) Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (Mtsn 2) Banda Aceh

Febyolla Presilawati

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,844	0,712	0,695

Sumber: Data primer, 2024 (Diolah)

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dari tampilan *output* SPSS pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi R adalah sebesar 0,844 menjelaskan terdapat hubungan yang positif antar variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dengan variabel terikatnya yaitu kinerja guru dan staff pendidik (Tendik) (Y) di MTsN 2 Banda Aceh dengan keeratan hubungan 84,4%. Koefisien determinasi R Square sebesar 71,2% menjelaskan peran variabel variabel gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dengan variabel terikatnya yaitu kinerja guru dan staff pendidik (Tendik) (Y) di MTsN 2 Banda Aceh sebesar 0,695 atau 69,5%, sementara sisa dari peran variabel tersebut sebesar 0,305 atau 30,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tak dilibatkan dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, stress kerja, dan motivasi kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan staff pendidik (Tendik) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Heriyanto (2022), Henny (2022), Rahayu (2021), Qomariah (2018), dan Haryani (2018) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka implikasi variabel yang berpengaruh dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan beban kerja dengan persentase mean 3,9 dan variabel yang paling berpengaruh adalah gaya kepemimpinan dengan rerata 4.

Gaya Kepemimpinan yang baik dan benar dapat meningkatkan kinerja guru dan staff pendidik, dengan arahan yang tepat dan cara menanggapi masalah yang ada dengan cara yang bijaksana. Beban kerja dan lingkungan kerja juga menjadi hal yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dari sekolah, agar hal-hal yang tidak diinginkan seperti penurunan kinerja tidak terjadi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan staff di MTsN 2 Banda Aceh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik di MTsN 2 Banda Aceh.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Pendidik (Tendik) Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (Mtsn 2) Banda Aceh

Febyolla Presilawati

2. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik di MTsN 2 Banda Aceh.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik di MTsN 2 Banda Aceh.
4. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik di MTsN 2 Banda Aceh.
5. Hubungan variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja adalah positif dan sangat erat dengan nilai koefisien korelasi 84,4%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pembahasan dan kesimpulan dapat diusulkan antara lain:

1. Kepada kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin di MTsN 2 Banda Aceh agar tetap mempertahankan upaya yang telah dilakukan sampai saat ini dalam menjalankan tugas untuk meningkatkan kinerja guru dan staff pendidik serta meningkatkan sistem kualitas ajar yang baik.
2. Kepada pihak guru dan staff disarankan untuk tetap mempertahankan kinerja dan terus mengikuti arahan dari pemimpin yaitu kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.
3. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan dua aspek yang harus diperhatikan, karena satu sama lain memengaruhi kinerja guru dan staff pendidik. Sekolah disarankan agar mempertahankan kinerja dikarenakan beban kerja yang berlebihan terhadap guru dan lingkungan kerja yang kurang baik dan mencukupi sangat memengaruhi kenyamanan guru dan staff serta berdampak menurunkan kinerja guru dan staff pendidik.
4. Untuk peneliti berikutnya yang akan menyelidiki variabel serupa, disarankan untuk mengembangkan cakupan penelitian dengan lebih mendalam dan mengatasi kelemahan yang teridentifikasi dalam hasil penelitian ini. Disarankan juga untuk mempertimbangkan variabel-variabel yang berbeda dan melibatkan lebih banyak responden agar dapat memperkaya pemahaman, terutama mengenai faktor-faktor yang memiliki dampak signifikan pada kinerja guru dan staf pendidik, atau yang bisa disebut sebagai pegawai.

Referensi

- Ansari, Safitri, H. M., & Budi, M. A. S. (2024). Determinan Kinerja Karyawan dan Peranan Moderasi Gen-Z. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 25(2), 127–134.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Staff Pendidik (Tendik) Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (Mtsn 2) Banda Aceh
Febyolla Presilawati

- Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86.
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
<https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Budi, M. A. S., & Miska, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal, dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11, 171–182.
- Budi, M. A. S., Musnadi, S., & Chan, S. (2018). Pengaruh kesepakatan istimewa terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh dengan peran keluarga sebagai mediasi dan dukungan organisasi sebagai moderasi. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(3), 320–331.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nurhidayah, F. (2018). Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online. 10(November), 179–186.
- Prabowo, O. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113–130. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Presilawati, F. & Shallah (2023). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (kajian pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar). *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 13(1), <https://doi.org/10.37598/jimma.v13i1.1814>.
- Presilawati, F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 13(1), <https://doi.org/10.37598/jimma.v6i1.506>.
- Presilawati, Febyolla. Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 13(1), <https://doi.org/10.37598/jimma.v12i2.1603>.
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i2.567>
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>

JSI

JURNAL SAUDAGAR INDONESIA

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024
email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

ISSN 2829-8969

