

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka

Fiki Arianti¹, Reniati Reniati², Hamsani Hamsani³

^{1,2,3}Universitas Bangka Belitung, Kepulauan Bangka Belitung, Indonesia

fikiariantism28@gmail.com¹

Abstract

Teacher performance is an important factor in determining the success of education and the improvement of human resource (HR) quality. Teachers with good performance can create an effective learning process, encourage student achievement, and develop strong character. However, in reality, there are still teachers whose performance is not optimal, which is suspected to be affected by competence, motivation, and workload factors. This study aims to identify and analyze the effects of competence, motivation, and workload on the performance of teachers at Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka (Islamic Senior High School). This study used a quantitative approach with descriptive analysis techniques. The sample in this study consisted of 37 individuals. The sampling technique used in this study was the saturated sampling technique. The data analysis model applied was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that, partially, competence has a positive and significant effect on teacher performance, motivation has a positive and significant effect on teacher performance, and workload has a negative and significant effect on the performance of teachers at Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka. The results of the simultaneous test show that competence, motivation, and workload have a significant effect on the performance of teachers at Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka. The originality of this research lies in its focus on a local pesantren-based Madrasah Aliyah context, which has been rarely examined empirically, and in the simultaneous use of three key variables to comprehensively assess teacher performance. This study is expected to become a reference in formulating policies to improve teacher performance through the development of competence, provision of motivation, and proportional workload management.

Keywords : Workload, Teacher Performance, Competence, Motivation

Abstrak

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Guru yang berkinerja baik mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, mendorong prestasi siswa, serta membentuk karakter yang unggul. Namun, pada kenyataannya, masih ditemukan guru dengan kinerja yang belum optimal, yang diduga dipengaruhi oleh faktor kompetensi, motivasi, dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka. Keunikan penelitian ini terletak pada konteks lokal pesantren berbasis Madrasah Aliyah yang belum banyak diteliti secara empiris, serta penggunaan kombinasi tiga variabel utama secara simultan untuk mengkaji kinerja guru secara komprehensif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja guru melalui penguatan kompetensi, pemberian motivasi, dan pengelolaan beban kerja yang proporsional.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja Guru, Kompetensi, Motivasi

1. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman, setiap negara dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bertahan dan bersaing menghadapi arus globalisasi yang semakin kuat. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui proses pendidikan (Arief,

2021). Pendidikan merupakan kunci kemajuan suatu bangsa, oleh sebab itu semua negara termasuk Indonesia selalu berupaya meningkatkan mutu pendidikan. Kualitas sumber daya manusia memiliki keterkaitan yang erat dengan mutu pendidikan, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan output dari sistem pendidikan yang efektif (Halean, Kandowangko, & Goni, 2021). Dengan kata lain, kualitas pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya yang unggul, kompeten dan mampu bersaing di era globalisasi.

Kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh tertinggal dibandingkan dengan negara lain. Hal ini dibuktikan dengan hasil penilaian *Programme for International Student Assessment (PISA)* yang merupakan evaluasi internasional yang mengukur kemampuan membaca, sains dan matematika pada siswa yang berusia 15 tahun yang dilaksanakan oleh *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)* pada tahun 2022, mengumumkan bahwa Indonesia menempati peringkat ke 69 dari 81 negara terkait kualitas pendidikan. Hasil rata-rata untuk ketiga mata pelajaran yang dievaluasi menunjukkan penurunan (*learning loss*) mencapai 12-13 poin dibandingkan hasil pada tahun 2018. Tak jauh berbeda dengan peringkat global, jika dibandingkan dengan negara di Asia Tenggara, kualitas pendidikan Indonesia masih berada di level rendah yaitu menempati posisi ke 6 dari 8 negara yang terdaftar. Rendahnya hasil penilaian ini mencerminkan rendahnya kualitas pendidikan Indonesia.

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh mutu pembelajaran. Menurut Noviyanti and Rangkuti (2022) salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan meningkatkan kualitas pembelajaran. Peningkatan mutu pembelajaran tak terlepas dari peran seorang guru. Guru merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran di sekolah. Sebagai faktor utama dalam sistem pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Tanpa interaksi yang bermutu antara guru dan siswa, elemen lain seperti kurikulum, sarana dan prasarana, hingga pendanaan tidak akan memiliki dampak yang signifikan (Widayati, Fitria, & Fitriani, 2020). Seorang guru harus memiliki kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, tidak hanya sebatas memberikan pemahaman materi, melainkan juga melatih dan membimbing peserta didik.

Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran. Kinerja guru adalah capaian hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya (Nugraha, 2020). Guru dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya sebagai upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru tercermin dari sejauh mana upaya yang dilakukan untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Secara umum, kinerja ini dapat dinilai dari bagaimana guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai aturan yang ditetapkan (Supriyanto, 2023). Agar tercapainya visi, misi, dan tujuan pendidikan di setiap lembaga pendidikan, maka diperlukan kinerja guru yang optimal (Fitria & Limgiani, 2024).

Kinerja guru dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik berupa faktor internal maupun eksternal. Kompetensi merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru. Kompetensi adalah serangkaian pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dipahami, dikuasai, serta diterapkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas profesionalnya, namun dengan tetap memperhatikan aspek kemampuan individu dan sosial dalam pelaksanaannya (Suherman, 2021). Guru bukan hanya sekadar pengajar yang menyalurkan ilmu pengetahuan, namun juga berperan sebagai pendidik yang menanamkan nilai-nilai kehidupan, serta sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan membantu peserta didik dalam proses pembelajaran.

Seorang guru harus terus berusaha mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya, karena pendidikan bersifat dinamis, terus berkembang mengikuti perkembangan zaman (Rohman, 2020). Kompetensi dan kinerja memiliki keterkaitan yang erat, untuk meningkatkan kinerja maka dibutuhkan kompetensi yang relevan (Linggi, 2021). Apabila proses pendidikan tidak didukung oleh kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, maka hasil yang dicapai tidak akan maksimal sebagaimana tujuan pendidikan nasional untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas (Ratnasari, Sutjahjo, Susanti, Tanjung, & Ismanto, 2021). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru diwajibkan memenuhi sejumlah persyaratan untuk menjalankan tugasnya. Persyaratan tersebut mencakup kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, kesehatan fisik dan mental, serta kemampuan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi

akademik diperoleh melalui jenjang pendidikan tinggi, baik program sarjana maupun diploma empat. Sementara itu, kompetensi yang dimiliki guru mencakup aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan yang kuat dari hati nurani seseorang untuk melaksanakan tugas dengan tulus hati agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Mukhtar, 2018). Motivasi kerja guru adalah sebuah dorongan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari faktor luar, yang dapat membangkitkan semangat kerja guru untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Rudyanto, AR, & Zulkarnain, 2021). Motivasi merupakan hal yang krusial, karena dengan adanya motivasi, seseorang akan merasa lebih antusias dalam melakukan sesuatu (Dahlan, 2020). Guru dengan motivasi kerja yang tinggi senantiasa bekerja lebih giat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi agar mencapai hasil yang terbaik (Siska, 2017). Setiap guru memiliki motivasi yang berbeda, hal ini berarti respon dan perilaku mereka juga bervariasi. Ada berbagai cara untuk meningkatkan motivasi guru, seperti memberikan gaji yang pantas, jaminan kesehatan, tunjangan, lingkungan kerja yang mendukung, serta reward atau penghargaan atas pencapaian kerja (Zibran, 2023).

Selain kompetensi dan motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah beban kerja. Beban kerja merupakan serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu. Jika pegawai mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan semua tugas yang diberikan, maka hal tersebut bukanlah beban kerja. Namun, apabila pegawai gagal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, maka hal tersebut akan berubah menjadi beban kerja (Oktavia & Ningsih, 2021). Pembagian jam kerja yang terorganisir dengan baik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Ketika jam kerja diatur dengan terstruktur dan sesuai dengan kemampuan, maka guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik tanpa tekanan yang berlebihan. Sebaliknya, apabila jam kerja yang diberikan terlalu banyak dan tidak sebanding dengan kemampuan, maka hal tersebut dapat memengaruhi kualitas kerja guru menjadi kurang optimal (Rizqi, Karmila, & Rahwana, 2024).

Sebagian besar guru di Indonesia mengeluhkan jadwal kerja yang sangat padat, tidak hanya melibatkan waktu mengajar di kelas, tetapi juga mencakup tugas administratif, perencanaan pembelajaran, serta pekerjaan lain yang harus diselesaikan di luar jam sekolah. Beban kerja yang berlebihan ini menyebabkan guru kelelahan, mulai dari lelah fisik, mental hingga emosional, hingga kemudian berdampak langsung pada kinerja guru. Berdasarkan Permendikbud No. 15 Tahun 2018 yang mengatur guru secara umum dan KMA No. 890 Tahun 2019 yang secara khusus mengatur guru madrasah, minimal beban kerja guru adalah 24 jam dan maksimal 40 jam tatap muka dalam sepekan. Beban kerja guru sebagaimana dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 meliputi perencanaan dan pelaksanaan proses belajar, evaluasi hasil belajar, pembimbingan peserta didik, dan tugas tambahan lainnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penting untuk mengkaji secara empiris pengaruh kompetensi, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja guru. Objek penelitian ini difokuskan pada guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka, yang berada dalam lingkungan pesantren dengan karakteristik tersendiri. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kompetensi, motivasi, dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Guru

Kinerja pada hakikatnya merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Ulfa, Widowati, & Santoso, 2021). Kinerja guru merupakan hasil unjuk kemampuan serta keterampilan seorang guru dalam menjalankan peran, tugas, dan tanggung jawabnya berdasarkan kompetensi profesional yang dimilikinya (Saputro, Radiana, & Wahyudi, 2020). Sejalan dengan pendapat diatas, Kasmur, Riyanto, and Sutanto (2021) secara lebih rinci mendefinisikan kinerja guru sebagai bentuk pelaksanaan tugas yang ditampilkan oleh guru baik secara kualitas maupun kuantitas selama proses belajar mengajar berlangsung, yang dapat diukur melalui kemampuan dalam merancang pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara efektif. Guru dituntut untuk memiliki

kinerja yang mampu memberikan dan mewujudkan harapan serta keinginan semua pihak, khususnya masyarakat yang telah memberi kepercayaan kepada sekolah dan guru dalam mendidik peserta didik (Situmorang, Marbun, Simanullang, Sitio, & Sitopu, 2025). Kinerja guru terlihat dalam kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan profesional guru. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dalam aktivitas pembelajaran sejalan dengan standar yang telah ditetapkan (Harirah, Isril, & Febrina, 2020).

2.2. Kompetensi

Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang semestinya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, mencakup tindakan, perilaku serta hasil yang dapat ditunjukkan (Normiati, 2023). Kompetensi guru dapat diartikan sebagai kesatuan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang terwujud dalam tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Menurut Ahmadi and Hidayah (2018) secara umum, kompetensi guru dapat diartikan sebagai keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki secara konseptual oleh guru, serta kemampuan operasional untuk merealisasikannya dalam proses pembelajaran. Guru diharapkan menguasai kompetensi dasar yang dapat menunjang kinerjanya, karena kinerja yang optimal akan berdampak positif terhadap peningkatan prestasi belajar peserta didik. Proses pembelajaran tidak dapat berlangsung secara efektif tanpa peran aktif seorang guru, sehingga guru dituntut untuk memenuhi standar kompetensi yang diperlukan dalam dunia pendidikan sebagai agen pembelajaran (Kurniati, 2023).

2.3. Motivasi

Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri individu yang ditandai oleh munculnya perasaan dan didahului oleh respons terhadap suatu tujuan. Motivasi merupakan elemen penting dalam suatu aktivitas kerja karena berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang mengarahkan terwujudnya suatu perilaku. Motivasi adalah suatu kondisi internal yang mampu menimbulkan dorongan dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan untuk melaksanakan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan dalam upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (Pohan & Yosepha, 2025). Motivasi kerja guru adalah suatu proses bagi seorang guru atau pendidik dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan yang akan dicapai dapat terealisasi sesuai dengan yang telah ditetapkan (Wahyuningtyas & Feptiasari, 2022). Motivasi kerja guru memainkan peran penting dalam menentukan kinerja dan produktivitas mereka dalam mengajar. Guru yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi dalam proses pengajaran (Sapitri & Marselina, 2024). Sejalan dengan pendapat tersebut, Saban (2023) menyatakan bahwa seorang guru yang memiliki motivasi tinggi akan mempunyai kepuasan dalam bekerja, dan menunjukkan kinerja yang baik, serta memiliki tekad kuat untuk meraih kesuksesan.

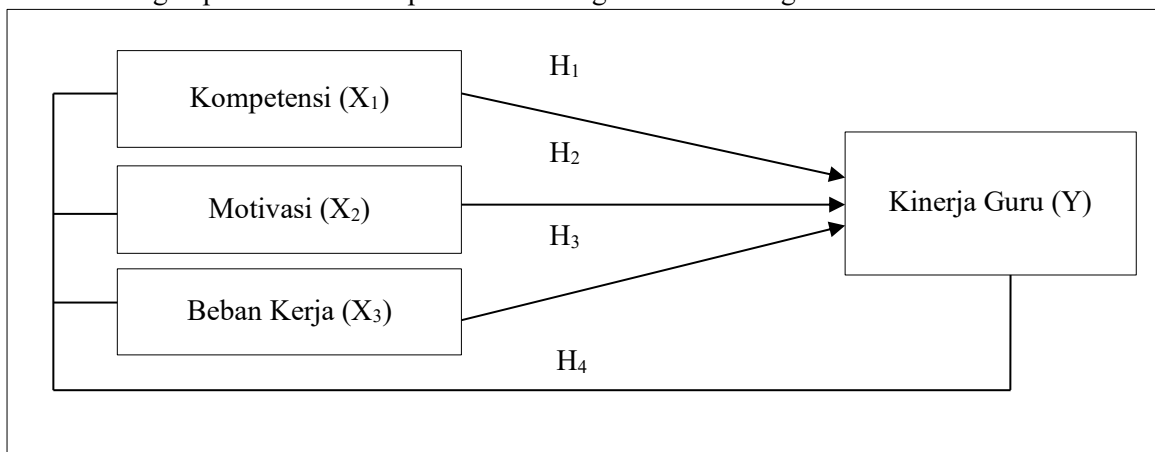
2.4. Beban Kerja

Beban kerja pada hakikatnya menjadi sebuah keniscayaan dari setiap pekerjaan atau profesi. Setiap profesi pasti memiliki beban kerja, baik yang dinyatakan secara jelas dan terukur dalam bentuk deskripsi tugas, maupun hanya berupa konsep tanpa tercantum dalam aturan yang baku dan mengikat (Hidayatulloh, 2023). Beban kerja merujuk pada sekumpulan tugas atau aktivitas yang wajib diselesaikan oleh seseorang dalam batas waktu tertentu, yang pelaksanaannya membutuhkan kemampuan individu baik secara jumlah (kuantitatif) maupun kualitas. Simangunsong (2023) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang memerlukan proses mental maupun kemampuan tertentu yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditetapkan, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta memicu reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung. Sebaliknya, apabila pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton dan jumlahnya sedikit, maka hal tersebut dapat menimbulkan perasaan bosan (Nuromavita, 2024). Standar beban kerja guru mengacu pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merancang proses

pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melakukan penilaian terhadap hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan (Barnawi & Arifin, 2012). Peningkatan atau penurunan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beban kerja guru (*teacher workload*) yang semakin meningkat termasuk kondisi kelas yang terus berubah, jumlah rata-rata jam mengajar yang melebihi kapasitas guru, tingginya tuntutan pekerjaan, serta banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam proses pembelajaran (Saban, 2023).

2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Simangunsong (2023) dimodifikasi oleh peneliti

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka.
- H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka.
- H₃: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka.
- H₄: Kompetensi, motivasi, dan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka pada Oktober 2024 hingga Juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka, dengan jumlah total 37 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 37 orang.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yaitu: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Ragu-Ragu (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Instrumen diuji melalui uji validitas untuk memastikan setiap item pernyataan mengukur aspek yang dimaksud, serta uji reliabilitas untuk menguji konsistensi dari instrumen penelitian. Setelah data terkumpul, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi: uji

normalitas untuk mengetahui distribusi data, uji multikolinearitas untuk melihat adanya hubungan antar variabel bebas, dan uji heteroskedastisitas untuk menguji konsistensi varians dari residual.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Uji hipotesis dilakukan dengan uji simultan (uji f) untuk melihat pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dan uji parsial (uji t) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Selain itu, digunakan pula perhitungan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi ketiga variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Seluruh analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 31.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Deskriptif Variabel

Pengolahan data menunjukkan nilai rata-rata dari analisis statistik deskriptif untuk variabel kompetensi, motivasi, beban kerja dan kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel

Variabel	Rata-rata	Kategori Penilaian
Kompetensi	4,15	Tinggi
Motivasi	4,26	Sangat Tinggi
Beban Kerja	1,76	Sangat Rendah
Kinerja Guru	4,23	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat hasil rata-rata variabel kompetensi sebesar 4.15, variabel motivasi sebesar 4,26, variabel beban kerja sebesar 1,76 serta variabel kinerja guru sebesar 4,23. Berdasarkan uraian data tersebut dapat diketahui bahwa hasil analisis deskriptif variabel kompetensi masuk kategori tinggi, variabel motivasi dan kinerja masuk dalam kategori sangat tinggi, sementara beban kerja masuk dalam kategori rendah. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka memiliki kompetensi dan motivasi yang kuat serta menunjukkan kinerja yang optimal, namun masih menghadapi tantangan dalam hal manajemen beban kerja.

4.2. Hasil Analisis Data

4.2.1. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur keabsahan item kuesioner sebagai instrumen penelitian. Validitas dinyatakan terpenuhi jika nilai r hitung $>$ r tabel pada $df = n-2$ dan tingkat signifikansi 5% (0,05). Hasil uji validitas dalam penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,764	0,325	Valid
	X1.2	0,766	0,325	Valid
	X1.3	0,739	0,325	Valid
	X1.4	0,789	0,325	Valid
	X1.5	0,739	0,325	Valid
	X1.6	0,841	0,325	Valid
	X1.7	0,854	0,325	Valid
	X1.8	0,790	0,325	Valid
	X1.9	0,857	0,325	Valid
	X1.10	0,836	0,325	Valid
	X1.11	0,831	0,325	Valid

	X1.12	0,814	0,325	Valid
	X1.13	0,708	0,325	Valid
	X1.14	0,807	0,325	Valid
	X1.15	0,790	0,325	Valid
Motivasi	X2.1	0,714	0,325	Valid
	X2.2	0,751	0,325	Valid
	X2.3	0,740	0,325	Valid
	X2.4	0,762	0,325	Valid
	X2.5	0,792	0,325	Valid
	X2.6	0,764	0,325	Valid
	X2.7	0,786	0,325	Valid
	X2.8	0,763	0,325	Valid
	X2.9	0,722	0,325	Valid
	X2.10	0,792	0,325	Valid
	X2.11	0,715	0,325	Valid
Beban Kerja	X3.1	0,862	0,325	Valid
	X3.2	0,760	0,325	Valid
	X3.3	0,912	0,325	Valid
	X3.4	0,740	0,325	Valid
	X3.5	0,719	0,325	Valid
	X3.6	0,708	0,325	Valid
	X3.7	0,808	0,325	Valid
Kinerja Guru	Y1	0,874	0,325	Valid
	Y2	0,884	0,325	Valid
	Y3	0,890	0,325	Valid
	Y4	0,860	0,325	Valid
	Y5	0,919	0,325	Valid
	Y6	0,825	0,325	Valid
	Y7	0,810	0,325	Valid
	Y8	0,909	0,325	Valid
	Y9	0,747	0,325	Valid
	Y10	0,712	0,325	Valid
	Y11	0,727	0,325	Valid
	Y12	0,787	0,325	Valid
	Y13	0,705	0,325	Valid
	Y14	0,704	0,325	Valid

Berdasarkan tabel 2, validitas pengujian instrumen penelitian dengan masing-masing pernyataan memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel yaitu 0,325, sehingga seluruh item kuesioner dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrumen penelitian. Variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Cronbach Alpha (α)	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Kompetensi	0,60	0,956	Reliabel
Motivasi	0,60	0,922	Reliabel
Beban Kerja	0,60	0,895	Reliabel

Kinerja Guru	0,60	0,960	Reliabel
--------------	------	-------	----------

Berdasarkan tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, sehingga instrumen kuesioner penelitian ini reliabel atau handal.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov, di mana data dinyatakan normal jika nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.78021840
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.060
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas yang dihasilkan memiliki nilai signifikansi pada uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai *Tolerance* 0,10 atau *VIF* < 10.

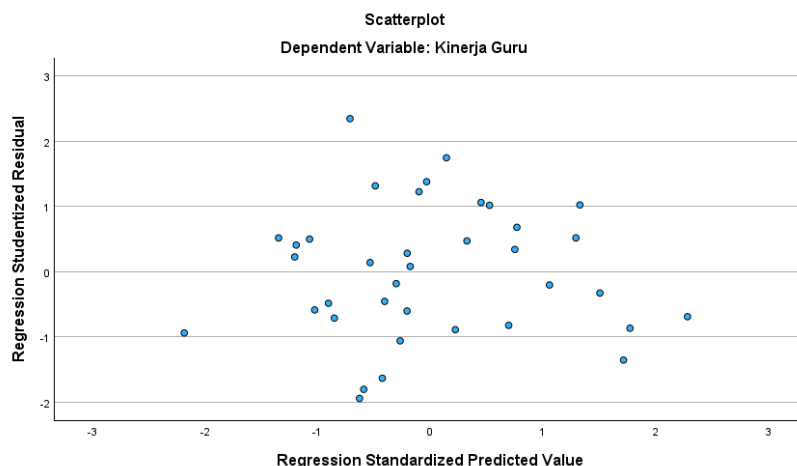
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi	0,938	1,066	Tidak Multikolinearitas
Motivasi	0,913	1,095	Tidak Multikolinearitas
Beban Kerja	0,966	1,035	Tidak Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (independen) memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas (independen) dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Model regresi ideal bersifat homoskedastis (varians residual tetap). Deteksi dilakukan melalui grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED; jika titik menyebar acak dan tidak membentuk pola tertentu di sekitar garis nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas (kompetensi, motivasi, dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	26.449	14.606	
	Kompetensi	.334	.132	.381
	Motivasi	.464	.222	.320
	Beban Kerja	-.794	.295	-.399

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditampilkan pada tabel 6, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KG = 26,449 + 0,334Kom + 0,464Mot - 0,794Bek$$

Keterangan:

KG = Kinerja Guru

Kom = Kompetensi

Mot = Motivasi

Bek = Beban Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a) Konstanta = 26,449

Nilai konstanta sebesar 26,449 menunjukkan bahwa meskipun variabel kompetensi, motivasi, dan beban kerja bernilai nol, kinerja guru tetap berada pada angka 26,449. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar variabel penelitian yang turut memengaruhi kinerja guru.

- b) Nilai Koefisien Regresi Kompetensi = 0,334
Variabel kompetensi mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,334 atau berpengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya jika variabel kompetensi meningkat, maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya apabila kompetensi menurun, maka kinerja guru juga akan menurun.
- c) Nilai Koefisien Regresi Motivasi = 0,464
Variabel motivasi mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,464 atau berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi meningkat maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi menurun maka kinerja guru akan menurun.
- d) Nilai Koefisien Regresi Beban Kerja = - 0,794
Variabel beban kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar -0,794 atau berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja tinggi atau meningkat maka kinerja guru akan menurun, sebaliknya apabila beban kerja rendah atau sesuai maka kinerja guru akan meningkat.

4.2.4. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (kompetensi, motivasi, dan beban kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja guru). Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria: jika t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan. Dengan jumlah sampel 37 dan 4 variabel ($n = 37, k = 4$), diperoleh derajat kebebasan ($df = 33$ dan t tabel sebesar 2,035).

Tabel 7. Hasil Analisis Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.449	14.606		1.811	.079
	Kompetensi	.334	.132	.381	2.530	.016
	Motivasi	.464	.222	.320	2.096	.044
	Beban Kerja	-.794	.295	-.399	-2.688	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis pada tabel tabel 7, diperoleh bahwa nilai t tabel < t hitung dan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

H₁: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Nilai t hitung sebesar 2,530 > t tabel 2,035 dengan nilai signifikansi 0,016 < 0,05. Dengan demikian, H₁ diterima. Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka.

H₂: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Nilai t hitung sebesar 2,096 > t tabel 2,035 dengan nilai signifikansi 0,044 < 0,05. Maka, H₂ diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka.

H₃: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru

Nilai t hitung sebesar -2,688, tanda negatif menunjukkan arah pengaruh negatif atau berlawanan. Nilai signifikansi yang diperoleh 0,011 < 0,05, dan nilai absolutnya lebih besar dari t tabel. Dengan demikian, H₃ diterima. Artinya, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel bebas (Kompetensi, Motivasi, dan Beban Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru). Pengujian dilakukan dengan

membandingkan nilai F hitung dan F tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengambilan keputusan: jika F hitung > F tabel dan signifikansi < 0,05, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, dengan $n = 37$ dan $k = 4$, diperoleh $df1 = 3$ dan $df2 = 33$, sehingga F tabel = 2,866.

Tabel 8. Hasil Analisis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.882	3	168.961	4.636	.008 ^b
	Residual	1202.793	33	36.448		
	Total	1709.676	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi, Motivasi

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 8, diperoleh nilai f hitung sebesar 4,636 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai f tabel yaitu 2,866 dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada penelitian ini yaitu kompetensi, motivasi dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru.

4.2.5. Analisis Koefisien Berganda

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kompetensi, motivasi, dan beban kerja dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.233	6.037

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 9 di atas, diperoleh nilai diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,233. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen (kompetensi, motivasi, dan beban kerja) secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja guru) adalah sebesar 23,3%. Dengan kata lain, 23,3% variasi atau perubahan pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi, dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 76,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, motivasi, dan beban kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian maka dapat dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut.

4.3.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (t hitung = 2,530 > t tabel = 2,035; sig. = 0,016 < 0,05). Koefisien regresi sebesar 0,334 menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja guru. Temuan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya (Rohman, 2020). Rata-rata skor tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner pada variabel kompetensi adalah sebesar (4,15), mengindikasikan persepsi yang tinggi terhadap kompetensi guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka.

4.3.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka

Motivasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (t hitung = 2,096 > t tabel = 2,035; sig. = 0,044 < 0,05). Koefisien regresi sebesar 0,464 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan teori motivasi kerja oleh Uno (2024) yang membedakan antara motivasi internal dan eksternal. Rata-rata skor tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner pada variabel motivasi adalah sebesar (4,26), menunjukkan bahwa guru memiliki dorongan kuat dalam menjalankan tugasnya. Hasil ini sejalan dengan temuan Ayu & Wibowo (2022) dan Wijaya & Yadewani (2025).

4.3.3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka

Beban kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru (t hitung = -2,688; sig. = 0,016 < 0,05), dengan koefisien regresi sebesar -0,794. Ini berarti peningkatan beban kerja justru menurunkan kinerja guru. Rata-rata skor tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner variabel beban kerja tergolong rendah yaitu (1,76), yang menunjukkan tingginya tekanan kerja yang dirasakan guru. Temuan ini selaras dan diperkuat oleh kajian yang dilakukan Alisa et al. (2024) serta Puspitasari et al. (2024).

4.3.4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka

Uji F menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (F hitung = 4,636 > F tabel = 2,866; sig. = 0,008 < 0,05). Ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut bersama-sama menjelaskan variasi kinerja guru.

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa kesimpulan utama:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka.
4. Kompetensi, motivasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Daarul Abror Bangka.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan agar pihak madrasah mengelola beban kerja guru secara proporsional, termasuk mendistribusikan tugas tambahan secara adil agar tidak mengganggu tugas utama sebagai pendidik, melakukan evaluasi berkala terhadap beban kerja guru dan menyesuaikannya dengan kapasitas serta kondisi di madrasah, serta menambah tenaga pendidik guna mengurangi beban kerja yang berlebih. Dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kecerdasan emosional (*Emotional Quotient/EQ*), kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient/SQ*), lingkungan kerja, gaya kepemimpinan kepala madrasah, budaya kerja, kepuasan kerja, atau dukungan organisasi. Selain itu, penelitian juga dapat dilakukan pada objek atau sampel yang lebih luas, baik dari segi jumlah responden maupun cakupan wilayah, agar hasil penelitian menjadi lebih general dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, R., & Hidayah, N. (2018). *Profesi Keguruan: Konsep & Strategi Mengembangkan Profesi & Karier Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 1-13. doi:<http://dx.doi.org/10.35931/am.v6i1.709>
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dahlan, P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 21 Palembang. *Jurnal Manajemen*, 8(3), 58-77. doi:<https://doi.org/10.36546/jm.v8i3.447>
- Fitria, A. S., & Limgiani. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research*, 2(4), 141-155. doi:<https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Halean, S., Kandowangko, N., & Goni, S. Y. (2021). Peranan Pendidikan dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 1 Tampam Amma di Talaud. *HOLISTIK: Journal of Social and Culture*, 14(2), 1-15.
- Harirah, Z., Isril, H., & Febrina, R. (2020). Politik Pengelolaan Sampah (Studi Tentang Implementasi Kemitraan Pengelolaan Sampah di Kota Pekanbaru). *Journal of Government and Civil Society*, 4(1), 19-35. doi:<https://doi.org/10.31000/jgcs.v4i1.2355>
- Hidayatulloh, F. S. (2023). Hubungan Beban Kerja, Perencanaan SDM, dan Kinerja Guru. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 4(1), 128-139. doi:<https://doi.org/10.51454/jet.v4i1.231>
- Kasmur, R., Riyanto, & Sutanto, A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 15-25. doi:<https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i1.296>
- Kurniati. (2023). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Sinjai. *JURNAL SARAWETA*, 1(1), 34-42.
- Linggi, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Kristen Tagari Toraja Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 507-513.
- Mukhtar, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(3), 78-87. doi:<https://doi.org/10.32493/dr.v1i3.2855>
- Norniati. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(5), 375-383. doi:<https://doi.org/10.55681/armada.v1i5.527>
- Noviyanti, & Rangkuti, B. A. F. (2022). Peranan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Pembangunan Masyarakat di Desa Klumpang Kebun Kecamatan Hampan Perak Kabupaten Deli Serdang. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 2(1), 151-158.
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221-227. doi:<http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4905>
- Nuromavita, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan SMK Diponegoro Banyu Putih. *Journal Economic Insights*, 3(1), 9-16. doi:<https://doi.org/10.51792/jei.v3i1.94>
- Oktavia, R. N., & Ningsih, K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kota Baru Kabupaten Karawang. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 192-200. doi:<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1223>
- Pohan, A. A., & Yosepha, S. Y. (2025). Dampak Jam Kerja Fleksibel Terhadap Motivasi, Kepuasan, dan Kinerja Pegawai Setjen MPR-RI. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 5(1), 59-76. doi:<https://doi.org/10.35912/rambis.v5i1.4650>
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1-12. doi:<https://doi.org/10.23917/jmp.v16i1.11149>
- Rizqi, D., Karmila, M., & Rahwana, K. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK As-Saabiq. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(12), 51-60. doi:<https://doi.org/10.8734/musyitari.v8i12.6115>

- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika: Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, 1(2), 92-102. doi:<https://doi.org/10.31949/madinasika.v1i2.481>
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162-172. doi:<https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.162-172>
- Saban, E. (2023). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja di SMP Negeri Pesisir Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 6(4), 351-358. doi:<https://doi.org/10.37504/map.v6i4.584>
- Sapitri, F. A., & Marselina, R. D. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Mts Al-Hidayah di Cianjur. *Jurnal Inovasi Dan Manajemen Bisnis*, 6(3), 1-17.
- Saputro, S. C. R., Radiana, U., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Subrayon 2 Sanggau. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 9(9), 1-10. doi:<https://doi.org/10.26418/jppk.v9i9.42374>
- Simangunsong, B. A. M. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 62-76. doi:<https://doi.org/10.52005/bisnisan.v4i3.119>
- Siska, A. J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, 1(2), 98-103. doi:<https://doi.org/10.36665/jusie.v1i02.139>
- Situmorang, A., Marbun, R. C., Simanullang, P., Sitio, R. J. T., & Sitopu, E. (2025). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Balige Kabupaten Toba Tahun 2025. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 4(2), 4549-4562.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614-629. doi:<https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>
- Supriyanto, J. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Didaktika Pendidikan Dasar*, 7(2), 661-686. doi:<https://doi.org/10.26811/didaktika.v7i2.1035>
- Ulfa, U., Widowati, S. Y., & Santoso, A. (2021). Determinan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 24-33. doi:<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.54>
- Wahyuningtyas, Y. F., & Feptiasari, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 2 Pajangan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 2(4), 1018-1030. doi:<https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.608>
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257. doi:<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Zibran, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 226-241. doi:<https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.678>