PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PROFESI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 5 PEKANBARU

(THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT ON TEACHER PERFORMANCE AT VOCATIONAL SCHOOL 5 PEKANBARU)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Oleh :

YULIA ROSE THERESIA MANURUNG

2161201222

Program Studi Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: YULIA ROSE THERESIA MANURUNG
NIM	: 2161201222
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PROFESI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 5 PEKANBARU

DISETUJUI :

PEMBIMBING I

Dr. FATKHURAHMAN, S.E., M.Si., M.M
NIDN: 1020017801

PEMBIMBING II

LILI ERTI, SE., MM
NIDN: 1028046101

DEKAN

Dr. DINI ONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: YULIA ROSE THERESIA MANURUNG
NIM	: 2161201222
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PROFESI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMKN 5 PEKANBARU

DISETUJUI :

KETUA

Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDELMI, SE.I, M.Si
NIDN: 1008078602

ANGGOTA :

Dr. FATKHURAHMAN, S.E., M.Si., M.M
NIDN: 1020017801

LILI ERTI, SE., MM
NIDN: 1028046101

Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN: 1021088602

Dr. ZULIA KHAIRANI, SE, MM
NIDN: 1008078601

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PROFESI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 5 PEKANBARU

Oleh :

Yulia Rose Theresia Manurung

2161201222

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan pengembangan profesi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 5 Pekanbaru. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya peran guru sebagai kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khusunya di lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan yang menuntut kompetensi teknis dan praktis. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey melalui penyebaran kuesioner kepada 87 guru sebagai sampel dan populasi sebanyak 111 guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 23. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan pengembangan profesi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), yang dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 44,117 lebih besar dari Ftabel 3,11 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 2,817 dan signifikan 0,006 < 0,05. Pengembangan profesi juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 4,706 dan signifikan 0,000 < 0,05. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 2,480 = 0,543 X_1 = 0,549 X_2. nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,512 menunjukkan bahwa 51,2% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh beban kerja dan pengembangan profesi, sedangkan sisanya 48,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional serta peningkatan pengembangan profesi secara berkelanjutan sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 5 Pekanbaru.

Kata Kunci : Beban Kerja; Pengembangan Profesi; Kinerja Guru

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS AT SMK NEGERI 5 PEKANBARU

By :

Yulia Rose Theresia Manurung

2161201222

This study aims to analyze the influence of workload and professional development on teacher performance at SMK Negeri 5 Pekanbaru. The background of this research is based on the importance of the teacher's role as a key factor in improving the quality of education, especially in Vocational High Schools, which require both technical and practical competencies. This research uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 87 teachers as the sample, out of a total population of 111 teachers. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS version 23 software. The analysis results show that the workload variable (X_1) and professional development (X_2) simultaneously have a significant influence on teacher performance (Y), as evidenced by an F-value of 44.117, which is greater than the F-table value of 3.11, with a significance level of 0.000 < 0.05. Partially, workload has a significant effect on teacher performance with a t-value of 2.817 and a significance of 0.006 < 0.05. Professional development also has a significant effect, with a t-value of 4.706 and a significance of 0.000 < 0.05. The resulting regression equation is: $Y = 2.480 + 0.543X_1 + 0.549X_2$. The coefficient of determination (Adjusted R^2) is 0.512, indicating that 51.2% of the variation in teacher performance can be explained by workload and professional development, while the remaining 48.8% is explained by other factors not examined in this study. Thus, the results of the study affirm that proportional workload management and continuous professional development are crucial in efforts to improve teacher performance at SMK Negeri 5 Pekanbaru.

Keywords: Workload;Professional Development;Teacher Performance;

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentu skripsi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di Perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanski akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperluya.

Pekanbaru, 12 Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Yulia Rose Theresia Manurung

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunianya yang telah memberikan kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PROFESI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 5 PEKANBARU".** Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesimpulan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Dini Onasis, SE., SH.,M.M.,M.H.,AK.,CA.,ACPA selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E.,M.SI. selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Dr. FATKHURAHMAN, S.E., M.Si., M.M. selaku pembimbing 1 Saya yang telah banyak membantu saya dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Ibu LILI ERTI, SE., MM selaku pembimbing 2 saya yang telah banyak membantu penulis dalam proses penulisan skripsi ini.

5. Bapak ibu dosen serta staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning yang telah membantu proses administrasi selama perkuliahan.
6. Teruntuk kedua orang tua saya Bapak Sumardi Manurung dan Ibu Elfrida Emerentina Simanjuntak, S.Pd yang paling kusayangi sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga ku persembahkan karya kecil ini kepada bapak dan mamak yang telah memberikan kasih sayang dan segala dukungan dan cinta kasih yang tiada terhingga yang hanya dapat ku balas dengan selembar kertas ini yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat bapak dan mamak bangga, karena aku sadar selama ini belum bisa berbuat lebih. Untuk kedua orang tuaku yang paling kucintai terima kasih selama ini banyak memberikan motivasi, selalu mendoakanku, selalu menyirami kasih sayang dan selalu menasehatiku untuk menjadi yang lebih baik. Skripsi ini mungkin hanya lembaran akademik, tapi bagi saya, ini juga bentuk kecil dari rasa terima kasih atas segala yang telah bapak dan mamak berikan sepanjang hidup saya.
7. Kepada Kepala Sekolah serta guru dan staf SMK Negeri 5 pekanbaru yang telah mengizinkan saya melakukan penelituan,serta membantu saya dalam memberikan dukungan maupun arah kepada saya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Terima kasih yang saya sampaikan kepada abang dan adik saya tercinta, yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan doa dalam setiap langkah perjalanan akademik saya. Terima kasih atas canda, tawa, dan kebersamaan yang menjadi penguat di saat saya merasa lelah dan ingin menyerah. Kehadiran kalian memberikan warna dan semangat tersendiri dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Untuk keluarga besar penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih juga atas dukungan, semangat dan juga motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Untuk sahabat saya Jenika Sitorus terima kasih saya sampaikan karena selalu hadir dalam proses panjang ini disaat suka dan duka. Terima kasih sudah menjadi teman berpikir, tempat berproses, dan pengingat bahwa rasionalitas dan empati bisa berjalan berdampingan. Semoga proses ini juga menjadi penguat langkah kita masing-masing ke depan.
11. Terima kasih saya ucapkan kepada teman-teman terbaik saya romasni sitanggang dan teman – teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan tawa di tengah proses pengerjaan skripsi ini. Kehadiran kalian benar-benar membantu saya melewati masa-masa sulit, baik sebagai tempat curhat maupun teman begadang. Terima kasih atas segala doa, motivasi, dan kebersamaan yang tidak ternilai harganya.
12. Terima kasih untuk diriku sendiri yang sudah bertahan sejauh ini. Untuk semua malam tanpa tidur, rasa cemas yang datang tanpa aba

aba, dan hari-hari penuh keraguan, tetapi tetap memilih untuk melanjutkan.Terima kasih karena tidak menyerah ketika segala hal terasa sulit, karena tetap mencoba meski tidak selalu yakin dan mampu berdamai dengan ketidaksempurnaan. Proses ini bukan hanya tentang menyelesaikan sebuah skripsi, tapi juga tentang belajar memahami diri sendiri bahwa lelah itu wajar, gagal itu bagian dari perjalanan, dan bangkit adalah pilihan yang harus terus diusahakan.

Skripsi ini bukan hanya hasil dari kerja keras akademik, tapi juga bukti bahwa saya bisa dan mampu melewati apa yang dulu saya pikir tidak mampu.

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

ABSTRACT ..... **ii**

PERNYATAAN ..... **iii**

KATA PENGANTAR ..... **iv**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **x**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN 1
1.2 PERUMUSAN MASALAH 9
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN 9
1.3.1 TUJUAN PENELITIAN 9
1.3.2 MANFAAT PENELITIAN 10
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN 10

BAB II TELAAH PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS **13**

2.1 TELAAH PUSTAKA 13
2.1.1 Manajemen 13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 14
2.1.3 Beban Kerja 17
2.1.4 Pengembangan Profesi 22
2.1.5 Kinerja 26
2.1.6 Peneliti Terdahulu 30
2.2 KERANGKA PEMIKIRAN 31
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru 31
2.2.2 Pengaruh Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja guru 33
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja 35
2.3 HIPOTESIS 38
BAB III METODE PENELITIAN **39**

3.1 OBYEK PENELITIAN 39
3.2 POPULASI DAN SAMPEL 39
3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL 40
3.4 JENIS DAN SUMBER DATA 40
3.4.1 Jenis Data 40

3.4.2 Sumber Data 41
3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA 41
3.6 IDENTIFIKASI DAN OPERASIONAL VARIABEL 42
3.7 ANALISI DATA 43
3.7.1 Uji Instrumen Data 44
3.7.2 Regresi Linier Berganda 45
3.7.3 Uji Parsial (t) 46
3.7.4 Uji Simultan (F) 46
3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2) 47
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN 48
1.1 SEJARAH SINGKAT 48
1.2 VISI DAN MISI 51
1.3 STRUKTUR ORGANISASI 52
1.4 AKTIVITAS SEKOLAH 53
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 55
5.1 HASIL PENELITIAN 55
5.1.1 Karakteristik Responden 55
5.1.2 Analisis Deskripsi Variabel 59
5.1.3 Uji Validitas Dan Uji Realibilitas 75
5.1.4 Uji Normalitas 78
5.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda 80
5.1.6 Uji Hipotesis 81
5.1.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 83
5.2 PEMBAHASAN 84
5.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru 84
5.2.2 Pengaruh Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja Guru 85
5.2.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja Guru 87
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 88
6.1 KESIMPULAN 88
6.2 SARAN – SARAN 90
DAFTAR PUSTAKA 92
BIOGRAFI PENULIS 99
LAMPIRAN 100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Guru Smk Negeri 5 Peknbaru Tahun 2020 – 2024 6

Tabel 1.2 Data Rata – Rata Nilai Ujian Akhir Tahun 2020 – 2024 7

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu 31

Tabel 3.1 Identifikasi dan operasional variabel 42

Tabel 3.2 Penilaian Interprestasi Mean Variabel Penelitian 44

Tabel 3.3 Penilaian Interprestasi Mean Variabel Penelitian 44

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 55

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 56

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang pendidikan 58

Tabel 5.4 Indikator Jam Kerja Efektif 60

Tabel 5.5 Indikator Latar Belakang Pendidikan 61

Tabel 5.6 Indikator Jenis pekerjaan Yang Diberikan 62

Tabel 5.7 Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Beban Kerja 62

Tabel 5.8 Indikator Peningkatan Keterampilan Digital 64

Tabel 5.9 Indikator Penggunaan Metode Pengajaran Inovatif 65

Tabel 5.10 Indikator Refleksi Terhadap Praktik Mengajar 66

Tabel 5.11 Indikator Kolaborasi Dengan rekan Kerja 67

Tabel 5.12 Indikator Peningkatan Hasil Belajar Siswa 68

Tabel 5.13 Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Pengembangan Profesi 68

Tabel 5.14 Indikator Jumlah Pekerjaan 70

Tabel 5.15 Indikator Kualitas Pekerjaan 71

Tabel 5.16 Indikator Ketepatan waktu 72

Tabel 5.17 Indikator Kehadiran 73
Tabel 5.18 Indikator Kemampuan Kerja Sama 74
Tabel 5.19 Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kinerja Guru 74
Tabel 5.20 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja 75
Tabel 5.21 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Profesi 76
Tabel 5.22 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja 77
Tabel 5.23 Uji Realibilitas 78
Tabel 5.24 Uji Regresi Linear Berganda 80
Tabel 2.25 Uji Parsial (Uji t) 81
Tabel 2.26 Hasil Uji Simultan (Uji F) 83
Tabel 2.27 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran 37

Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMK Negeri 5 Pekanbaru 53

Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian (Normal Probality Plot)..... 78

Gambar 5.2 Hasil Uji Normalitas Penelitian (Grafik Histogram)..... 79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sekolah merupakan sebuah lembaga tempat anak didik memperoleh pendidikan dan pelajaran yang diberikan guru. Sekolah mempersiapkan anak didik memperoleh ilmu pengetahuan, keterampilan, budi pekerti, meningkatkan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa agar selanjutnya mampu membekali diri menuju kearah pendidikan yang lebih tinggi sebagai bekal hidup di masyarakat. Sekolah Menengah Kejuruan merupakan lembaga tempat memberikan pendidikan dan pengetahuan lanjutan setelah selesai dari Sekolah Menengah kejuruan.

Pendidikan merupakan salah satu faktor kunci dalam pembangunan suatu bangsa, di mana kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, guru memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, dan kompetitif di kancah global. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan tersebut. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah beban kerja dan pengembangan profesi yang dijalani oleh guru itu sendiri.

Guru merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Dalam undang – undang Republik

Indonesia No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 disebutkan guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru profesional adalah guru yang berkompetensi yaitu memiliki keahlian khusus dibidangnya dan wawasan yang luas, dapat menguasai materi pembelajaran yang akan disampaikan dikelas, memahami dan mampu melaksanakan proses pembelajaran, mampu mebimbing para siswanya untuk mencapai tujuan atau hasil belajar semaksimal mungkin, mampu mengelola dan mengembangkan kegiatan pembelajaran, memiliki kepribadian yang baik yaitu dalam berpakaian, bersikap, dan bertutur kata. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar, seorang guru juga memiliki sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh guru sebagai bagian dari peran profesionalnya di sekolah, atau biasa disebut beban kerja. Beban ini mencakup berbagai kegiatan, mulai dari aktivitas inti, yaitu mengajar, hingga tugas administrasi dan kegiatan tambahan lainnya. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh guru dalam rangka memenuhi tanggung jawab profesionalnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stress dan mempengaruhi kesehatan mental guru, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas pengajaran mereka. Beban kerj perlu dikelola dengan baik agar guru dapat fokus pada pengajaran berkualitas tanpa merasa kewalahan.

Selain memiliki tanggung jawab atau beban kerja, seorang guru juga dituntut untuk melakukan pengembangan profesional. Pengembangan professional adalah proses pembelajaran yang berkelanjutan yang dilakukan guru untuk meningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka. Bentuk pengembangan ini berupa pelatihan, seminar, lokakarya, atau program studi lanjut yang dirancang untuk membantu guru memperbarui dan memperdalam pemahaman mereka tentang metodologi pengajaran, pengetahuan subjek, dan keterampilan kelas. Pengembangan profesional yang baik memungkinkan guru beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan teknologi, meningkatkan kualitas pengajaran, serta memberikan pengalaman belajar yang lebih baik kepada siswa.

Kinerja guru adalah tingkat efektivitas seorang guru dalam melakukan tugas – tugas profesionalnya yang berkaitan dengan pengajaran, pengelolaan kelas, serta interaksi dengan siswa. Kinerja ini diukur dari kemampuan guru dalam menyampaikan materi, mengelola waktu pembelajaran, menciptaka suasanan belajar yang kondusif, dan mendukung pencapaian hasil belajar siswa. Kinerja yang baik ditandai dengan kepuasan siswa dan pencapaian hasil belajar yang optimal, yang merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan pendidikan di sekolah.

Kinerja guru SMK mencakup berbagai dinamika yang mempengaruhi kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa di Sekolah Menengah Kejuruan. Salah satu faktor yang menentukan kinerja guru di SMK adalah penguasaan materi kejuruan yang sangat teknis dan praktis. Guru di SMK tidak hanya dituntut untuk menguasai teori, tetapi juga keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan

dunia industri. Hal ini menjadi tantangan tersendiri karena guru harus mampu mengajarkan materi yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pasar kerja. Selain itu, kurikulum berbasis kompetensi di SMK mengedepankan keterampilan teknis dan soft skills, yang memerlukan metode pengajaran yang tidak hanya mengandalkan teori, tetapi juga praktek langsung. Guru harus mampu menyelaraskan metode pengajaran dengan standar industri dan perkembangan teknologi yang pesat. Keberhasilan pengajaran sangat bergantung pada kemampuan guru untuk menerapkan pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi guru menjadi hal yang sangat penting. Pelatihan dan sertifikasi menjadi aspek penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran di SMK. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam akses pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam memberikan pendidikan yang berkualitas.

Keterlibatan dunia industri dalam pengajaran juga menjadi salah satu fenomena penting dalam kinerja guru SMK. Kemitraan antara SMK dan industri dapat membantu guru dalam memperbarui kurikulum dan menyesuaikan materi ajar dengan kebutuhan pasar. Kolaborasi ini memungkinkan guru untuk memperkenalkan siswa pada kondisi nyata di industri, memberikan wawasan praktis, serta mengajarkan keterampilan yang relevan dengan perkembangan dunia kerja. Selain itu, tantangan dalam mengelola siswa di SMK juga memengaruhi kinerja guru. Siswa di SMK seringkali memiliki minat dan motivasi yang berbeda-beda, sehingga guru harus dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang menarik dan dapat memotivasi siswa untuk belajar. Guru

dituntut untuk tidak hanya mengajarkan keterampilan praktis, tetapi juga mengelola dinamika kelas yang beragam, baik dalam hal minat maupun latar belakang sosial ekonomi siswa.

Ketersediaan fasilitas dan sarana pendukung pembelajaran juga turut berperan dalam kinerja guru. Di banyak SMK, keterbatasan fasilitas, seperti ruang praktik dan peralatan, dapat membatasi efektivitas pengajaran. Tanpa dukungan fasilitas yang memadai, guru akan kesulitan untuk mengajarkan keterampilan teknis sesuai dengan standar yang diharapkan. Selain itu, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) juga memengaruhi kinerja guru SMK. Guru harus mampu mengintegrasikan teknologi dalam pengajaran agar materi yang diajarkan sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan industri 4.0. Kinerja guru SMK juga dipengaruhi oleh kondisi sosial ekonomi siswa. Banyak siswa SMK yang berasal dari latar belakang sosial ekonomi yang bervariasi, yang dapat memengaruhi motivasi dan hasil belajar mereka. Oleh karena itu, guru harus peka terhadap kondisi ini dan menyesuaikan pendekatan mereka dalam mengajar. Motivasi yang tinggi dari guru untuk membantu siswa mengatasi hambatan tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Aspek penghargaan dan insentif bagi guru juga mempengaruhi kinerja mereka. Guru yang merasa dihargai dan mendapatkan insentif yang sesuai akan lebih termotivasi untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Oleh karena itu, penting bagi pihak terkait untuk memberikan penghargaan yang adil kepada guru, baik dalam bentuk insentif finansial maupun pengakuan terhadap pencapaian mereka. Secara keseluruhan, kinerja guru SMK

dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, mulai dari penguasaan materi, pengembangan kompetensi, keterlibatan dunia industri, hingga pengelolaan siswa dan kondisi sosial ekonomi. Semua faktor ini perlu mendapatkan perhatian yang serius agar pendidikan di SMK dapat menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan di dunia kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah beban kerja yang dihadapi oleh guru itu sendiri. Beban kerja yang tinggi dan berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru (Kamaruddin, 2020:52). Beban kerja yang terdiri dari tugas mengajar, mengelola administrasi, serta tugas-tugas tambahan lainnya seringkali menjadi tantangan bagi guru. Sebuah penelitian oleh Wirawan (2019:103) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi dan kualitas pengajaran guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja guru di kelas.

Selain beban kerja, pengembangan profesi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Pengembangan profesi mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru, seperti pelatihan, seminar, atau pendidikan lanjutan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Hidayat (2021:129), guru yang aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang tidak terlibat dalam pengembangan profesi. Pengembangan profesi memungkinkan guru untuk meningkatkan kemampuan dalam mengajar serta

memperbarui pengetahuan tentang perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan, yang berdampak positif pada kualitas pengajaran yang mereka berikan.

SMK Negeri 5 Pekanbaru, sebagai salah satu lembaga pendidikan vokasi, memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola beban kerja guru dan memberikan kesempatan untuk pengembangan profesi. Sebagai sekolah dengan jumlah siswa yang besar, guru di SMK Negeri 5 Pekanbaru sering kali dihadapkan pada banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Selain mengajar, mereka juga harus melakukan berbagai kegiatan administratif, seperti penyusunan laporan dan evaluasi hasil belajar siswa, serta mendampingi kegiatan ekstrakurikuler yang memerlukan perhatian dan energi ekstra.

Aspek penghargaan dan insentif bagi guru juga mempengaruhi kinerja mereka. Guru yang merasa dihargai dan mendapatkan insentif yang sesuai akan lebih termotivasi untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Oleh karena itu, penting bagi pihak terkait untuk memberikan penghargaan yang adil kepada guru, baik dalam bentuk insentif finansial maupun pengakuan terhadap pencapaian mereka. Secara keseluruhan, kinerja guru SMK dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, mulai dari penguasaan materi, pengembangan kompetensi, keterlibatan dunia industri, hingga pengelolaan siswa dan kondisi sosial ekonomi. Semua faktor ini perlu

mendapatkan perhatian yang serius agar pendidikan di SMK dapat menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan di dunia kerja.

Pernyataan yang menandakan adanya masalah terkait beban kerja dan pengembangan profesi di SMK Negeri 5 Pekanbaru dapat dilihat dari beberapa indikasi. Pertama, banyak guru yang mengeluhkan tingginya jumlah jam mengajar dan administrasi yang harus mereka tangani, sehingga waktu untuk perencanaan pembelajaran dan interaksi dengan siswa menjadi terbatas. Hal ini tercermin dari wawancara dengan beberapa guru yang menyatakan bahwa mereka sering kali merasa kelelahan dan kurang fokus dalam memberikan materi pelajaran karena terjebak dalam rutinitas administratif yang padat. Kedua, meskipun terdapat program pelatihan dan pengembangan profesi, banyak guru yang mengaku sulit mengakses program tersebut karena keterbatasan waktu dan anggaran yang disediakan oleh sekolah. Beberapa guru bahkan mengungkapkan bahwa mereka tidak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti sertifikasi atau pelatihan karena prioritas sekolah lebih sering difokuskan pada tugas-tugas lain yang lebih mendesak. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan pengembangan profesi guru dan sumber daya yang tersedia untuk mendukungnya.

Berdasarkan pengamatan ini, dapat disimpulkan bahwa SMK Negeri 5 Pekanbaru menghadapi masalah terkait pengelolaan beban kerja guru dan kurang optimalnya pengembangan profesi yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh beban kerja dan pengembangan profesi terhadap kinerja

guru di SMK Negeri 5 Pekanbaru, agar dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan pengembangan profesi terhadap kinerja guru, serta untuk memberikan rekomendasi yang dapat membantu pihak sekolah dalam mengelola beban kerja guru dan menyediakan lebih banyak kesempatan untuk pengembangan profesi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan di SMK Negeri 5 Pekanbaru dan memberikan masukan kepada pengambil kebijakan di bidang pendidikan dalam merancang program-program yang lebih efektif untuk mendukung kinerja guru.

Berikut ini data guru yang mengajar di SMK Negeri 5 Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Guru Smk Negeri 5 Peknbaru Tahun 2020 – 2024

Tahun Pelajran	Jumlah Guru	Jenjang Pendidikan		Jumlah Guru Sertifikat	Persentase
		S1	S2		
2020	114	102	12	78	-
2021	114	101	13	78	**0%**
2022	113	100	13	79	**1,28%**
2023	112	99	13	79	**0%**
2024	111	99	12	83	**5,06%**

Sumber data : SMK Negeri 5 Pekanbaru 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas fenomena yang terjadi bahwasannya dari tahun 2020 – 2024 mengalami penurunan jumlah guru ini disebabkan adanya guru yang sudah pension dan perpindahan tugas guru. Hampir 70% guru telah memenuhi standar kualifikasi guru sertifikasi sedangkan 30% guru belum memiliki

sertifikasi guru. Ini menunjukkan minimnya keadaran guru dalam meningkatkan kualitas dan keprofesionalisme guru. Dalam UUD No.14 Tahun 2005 tentang guru diwajibkan untuk memenuhi standar kualifikasi yang mencakup empat kompetensi yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Tabel 1.2
Data Rata – Rata Nilai Ujian Akhir Tahun 2020 – 2024

Jurusan	2019	2020	2021	2022	2023
Teknik Instalasi Tenaga Listrik	77	79	81	84	85
Teknik Gambar Bangunan	78	80	81	82	84
Teknik Kontruksi Batu Beton	77	76	80	81	82
Teknik Kendaraan Ringan	76	80	79	81	83
Teknik Pendingin dan Tata Usaha	75	77	79	80	82
Teknik Sepeda motor	77	79	80	82	85
Geologi Pertambangan	79	80	78	81	82
Teknik Audio Vidio	75	79	80	82	84
Teknik Komputer Jaringan	76	80	81	80	83
Teknik Multimedia	77	80	79	83	85
Teknik Permesinan	77	80	83	79	84
Rata rata	77	79	80	81	84
Persentase		3,90%	3,75%	-4,82%	6,33%

Sumber data : SMK Negeri 5 Pekanbaru 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat nilai rata – rata nilai ujian akhir siswa tahun 2020 sampai 2024 5 tahun terakhir mendapat nilai di bawah kriteria ketuntasan minimum (KKM). Nilai ujian tertinggi terdapat pada tahun 2023 dengan persentase 6,33% dan nilai ujian terendah terdapat pada tahun 2021 dengan persentase 3,75%. Ini menunjukkan rendahnya kualitas kinerja guru di SMK Negeri 5 Pekanbaru, untuk itu guru dituntut memahami aspek yang berkaitan dengan pengembangan materi pembelajaran berkaitan dengan hakikat, fungsi maupun prosedur pengembangan materi serta mengukur efektivitas persiapan. Hasil penelitian terdahulu mengenai kinerja guru SMK di Indonesia

menunjukkan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pengajaran, baik dari sisi profesionalisme guru maupun faktor eksternal yang berhubungan dengan kebijakan pendidikan dan fasilitas yang ada. Penelitian-penelitian ini sering kali mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor seperti beban kerja guru, pengembangan profesi, dan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa di SMK. Permasalahan kinerja guru selama ini sudah banyak peneliti yang melakukan penelitian seperti yang dilakukan oleh Sukarmin (2017); Rizky Hidayat (2020). Sedangkan Siti Nurhayati (2018); Arief Budi Santoso (2019**:**98**)** mengatakan kinerja guru dipengaruhi oleh beban kerja.

Dari beberapa peneliti terdahulu diketahui bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni faktor beban kerja dan faktor pengembangan professional. Dalam penelitian ini tertarik menelitinya secara bersama – bersama apakah beban kerja dan pengembangan profesi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Beban kerja yang berlebihan, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan burnout atau kelelahan mental yang pada gilirannya menurunkan kualitas pengajaran. Guru yang terlalu terbebani dengan tugas administratif atau kegiatan non-pengajaran tidak akan memiliki cukup waktu atau energi untuk mempersiapkan pengajaran yang berkualitas. Sementara itu, pengembangan profesi yang terus-menerus memberikan kesempatan bagi guru untuk belajar hal baru, memperbarui pengetahuan mereka, serta mengembangkan keterampilan praktis yang relevan dengan industri. Hal ini memungkinkan guru untuk lebih efektif dalam mengajar dan menyesuaikan pembelajaran dengan perkembangan dunia kerja.

Pengembangan profesi, penting untuk dipertimbangkan karena mereka saling mempengaruhi kinerja guru dan berkontribusi terhadap kualitas pendidikan di SMK. Dengan memahami pengaruh kedua faktor tersebut, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa di SMK. Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 5 Pekanbaru".**

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri 5 Pekanbaru?
2) Apakah Pengembangan Profesi berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri 5 Pekanbaru?
3) Apakah Beban Kerja dan Pengembangan Profesi secara bersama -sama berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri 5 Pekanbaru?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja Guru SMK Negeri 5 Pekanbaru.
2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan profesi terhadap kinerja Guru SMK Negeri 5 Pekanbaru.
3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengembangan profesi terhadap kinerja Guru SMK Negeri 5 Pekanbaru.

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1) Bagi penulis, sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama berada dibangku perkuliahan, serta dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan pengembangan profesi guru terhadap kinerja guru.
2) Bagi intansi, dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan masukan mengenai beban kerja dan pengembangan profesi guru terhadap kinerja guru.
3) Bagi peneliti selanjutnya, dapat memberikan informasi dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terutama dalam membahas pengaruh beban kerja dan pengembangan profesi terhadap kinerja guru.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan dalam memahami pembahasan proposal ini, pada sistematika penulisan ini, penulis telah menyusun beberapa bab, dimana masing - masing bab dalam proposal ini merupakan suatu rangkaian yang saling berhubungan. Sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan mengenai penulis menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini membahas mengenai teori - teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dipecahkan yang terdapat pada perumusan masalah, dan pada bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjadi dugaan atau jawaban sementara pada penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan pada penelitian, objek penelitian populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data identifikasi dan operasional variabel dan analisis data penelitian.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai gambaran umum SMK Negeri 5 Pekanbaru meliputi sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi perusahaan serta aktivitasnya.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembelajaran dan pembahasan yang telah dilakukan menguraikan, menganalisi, dan mengevaluasi hasil penelitian tersebut.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang akan diberikan dari hasil penelitian penulis.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada uraian bab – bab sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja dan pengembangan profesi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 5 pekanbaru, maka berikut ini peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,817 dengan signifikan sebesar 0,006 yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin seimbang dan terkelola beban kerja yang diterima oleh guru. Maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin baik. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan waktu kerja guru dapat meningkatkan fokus, disiplin, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mengajar maupun administrasi. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan cenderung menimbulkan stress dan menurunkan efektivitasnya kerja.
2. Pengembangan profesi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,706 dengan signifikan sebesar 0,000, yang berarti jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

guru. Guru yang aktif mengikuti kegiatan pengembangan seperti pelatihan, workshop, seminar, dan studi lanjut cenderung memiliki kemampuan mengajar yang lebih baik dan lebih mampu beradaptasi dengan perkembangan dunia pendidikan. Pengembangan ini tidak hanya memperkaya pengetahuan keterampilan, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan semangat dalam bekerja.

3. Kinerja guru dalam penelitian ini meliputi lima indikator, yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Dari keseluruhan indikator tersebut, diperoleh hasil dari bahwa secara umum kinerja guru di SMK Negeri 5 Pekanbaru tergolong baik. Namun, indikator kemampuan kerja sama menjadi aspek yang mendapat nilai paling rendah. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam kolaborasi dan komunikasi antarguru sebagai upaya memperkuat efektivitas kerja tim.

   Secara keseluruhan, beban kerja dan pengembangan profesi secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 44,117 dengan signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, ini membuktikan bahwa kedua variabel secara bersam – sama memiliki kontribusi nyata terhadap kinerja guru. Selain itu, hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,512 menunjukkan bahwa 51,2% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh beban kerja dan pengembangan profesi, sedangkan sisanya 48,8% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan sebagainya.

6.2 SARAN - SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, dapat disampaikan beberapa saran adalah sebagai berikut :

1. Bagi Sekolah

   Sekolah diharapkan dapat melakukan evaluasi secara rutin terhadap pembagian beban kerja kepada guru. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sementara beban yang terlalu ringan bisa berdampak pada rendahnya produktivitas. Oleh karena itu, kepala sekolah dan tim manajemen perlu memastikan bahwa setiap guru menerima beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan bidang keahlian serta kapasitasnya. Selain itu, sekolah juga sebaiknya menyediakan dukungan administrasi atau penggunaan teknologi yang mempermudah proses kerja guru, sehingga guru dapat lebis fokus pada proses pembelajaran di kelas.

2. Bagi guru

   Untuk para guru disarankan agar terus meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya pengembangan profesi. Guru yang aktif mengikuti pelatihan seminar, atau kegiatan pengembangan diri lainnya akan lebih siap dalam menghadapi tantangan pembelajaran yang terus berkembang. Selain itu penting bagi guru untuk menjalin kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Membangun budaya kolaborasi dalam lingkungan

sekolah akan berdampak positif terhadap suasana kerja dan dapat memperkuat solidaritas tim pengajar, terutama dalam pelaksanaan program lintas mata pelajaran atau kegiatan sekolah lainnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Diharapkan untuk peneliti selanjutnya mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan beban kerja dan pengembangan profesi agar proses penelitian dapat lebih baik dan lengkap dan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data, ditunjang dengan wawancara sumber yang kompeten dalam kajian beban kerja dan pengembangan profesi.

Sebagai upaya untuk membentuk kinerja guru yang baik secara menyeluruh, penting bagi setiap guru untuk membangun keseimbangan antara kemampuan teknis, pengelolaan diri, dan sikap professional. Seorang guru yang berkinerja tinggi tidak hanya menguasai materi pelajaran dan metode mengajar, tetapi juga mampu mengelola waktu dengan baik, hadir secara konsisten bekerja sama dengan lingkungan sekolah, serta memiliki semangat untuk terus belajar dan berinovasi. Dalam menghadapi era pendidikan yang semakin dinamis, guru tidak dituntut hanya menjadi pengajar, tetapi juga menjadi pembelajar sepanjang hayat.

DAFTAR PUSTAKA

Agung Prassetyo, Y. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Yapiss Ash-Shidiqiyyah. Ezra Science Bulletin | Vol. 1, No. 2 (July - December) 2023, 291-303.

Ajabar, (2020). Manajemen Sumber Daya manusia. Yogyakarta; Grub Penerbit CV Pustaka Setia.

Apriyanti, S. F. (2024). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 2 Karawang. COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting, 7, 1420-1430.

Badriyah, Mila, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Pustaka Setia, Bandung.

Elbadiasnyah. 2023. Pengantar Manajemen. yogyakarta : CV. Budi Utama.

Fitria, A. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru . Journal of Student Research (JSR) Vol.2, No.4 Juli 2024, Hal 141-155.

Hartono, J. (2018). Metode pengumpalan Dan Teknik Analisis Data. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Hasan, M. (2017). Pokok-pokok Materi Statistik. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.

Hery Mulyanto, D. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 04 November 2023, Hal 149 - 161.

Imaniyati, A. D. (2017). Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 2 No. 2, Juli 2017, 202-211.

Indra, Y. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kompensasi sebagai Mediator pada SDIT dan SDN di Kota Bogor. JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan) (eISSN: 2614-8854) Volume 6, Nomor 3, Maret 2023, (1862-1872).

Karnama, S. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Beban KerjaTerhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Karawang. Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 4(5) 2023 , 5904-5912 .

Koesmowidjojo, Suci R. Marih. 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta : Raih Asa sukses.

Lidyawati, N. K. (2014). Pengaruh Pengembangan Profesi, Iklim Sekolah, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Abiansemal Tahun 2013. Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014.

Lidyawati, N. K. (2020). Pengaruh Pengembangan Profesi, Iklim Sekolah, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Abiansemal. Jurnal Pendidikan, 4 No : 1, 1-12.

Maliki, W. Y. (2024). Pengaruh Pengembangan Profesional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Sd Swasta Di Kota Serang. Jurnal Technoscience Vol. Viii No.01 Tahun 2024, 1-8.

Mangkunegara, A.P. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama.

Nurdiansyah, Haris dan robbi Saepul Rahman. 2019. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif.

Putra, B. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 4, No. 3 (Oktober – Januari), 62-76.

Raharjo, I. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. Vol. 7 No. 3, Bulan Agustus Tahun 2023, 7, 764 - 772.

Rahayu, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan. Universitas Medan Area.

Risdiantoro, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesional Guru. Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang Volume 1 Nomor 2 Januari 2021, 1, 144-157.

Resnita dewi, T. U. (Oktober,2024). Dasar - Dasar Pendidikan. Kabupaten Badung, bali: Intelektual Manifes Media.

Sigit Purwanto, S. M. (2024). Manajemen Sumber daya Manusia . Kab. Agam, Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Al Falah, Vol. XVII No. 31 Tahun 2017, 113-124.

Siti Afina Anandha, R. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Profesi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. Vol.4 No.7 Maret 2023 , 376-385.

Tirtaraharjs, U. (2018). Pengantar Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.

Uno, HB, Lamatenggo, Nina. 2016, Tugas Guru dalam Pembelajaran. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Uno, P. B. (2015). Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wardhana, A. (2024). Management. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.

Widodo, S.S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Cetakan Kedua. Bandung, Manggu Media.

Dinia, Y. S., Abullah, B., Tafsir, A., Beik, I. S., & Indra, H. (2023). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kompensasi sebagai Mediator pada SDIT dan SDN di Kota Bogor*. JIIP – Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan**,** 6(3), 1862–1872.

Syamsuri, A. R., Rifqi, A., & Candra, M. A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Motivasi sebagai Variabel Moderasi pada MTs Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru*. Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING), 7**(**6).

Lestari, S. F., Suroso, S., & Karnama, M. M. (2024). *Pengaruh Kompetensi Guru dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Karawang*. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(5), 5904–5912.