

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMAN 12 KERINCI**

**SKRIPSI**



Oleh :

**HESTI ULIASARI**  
**NIM. 2110206008**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
TAHUN 2025**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMAN 12 KERINCI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada Jurusan  
Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

**HESTI ULIA SARI**

**NIM 2110206008**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
TAHUN 2025**

Seprianto, M.Pd.

Dosen Institut Agama Islam Negeri  
(IAIN) Kerinci

Sungai Penuh, 05 Mei 2025

Kepada Yth,  
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan  
Ilmu Keguruan IAIN Kerinci  
di

Sungai Penuh

AGENCIA	
NOMOR :	180
TANGGAL :	05.05.2025
PARAF :	/

NOTA DINAS

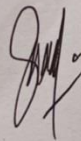
Assalamualaikum Wr, Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi mahasiswa **HESTI ULIA SARI, NIM 2110206008** yang berjudul **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 12 KERINCI** dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik.

Demikian disampaikan, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing 1



Seprianto, M.Pd.  
NIP. 2006078801

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi oleh Hesti Ulia Sari, Nim. 2110206008 dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 12 Kerinci**”. Telah di Munaqasahkan pada hari kamis tanggal 08 Mei 2025.

**Dewan Penguji**



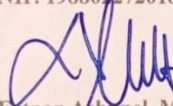
**Seprianto, M.Pd**  
NIP. 2006078801

Ketua Sidang/Pembimbing



**Dr. Lia Angela, S.Si., M.Pd**  
NIP. 198802272018012001

Penguji I



**Fatnan Asbapel, M.Pd**  
NIP. 199604202022031002

Penguji II

Mengesahkan  
Dekan FTIK



**Dr. Eva Ardinal, M.A**  
NIP. 198308122011011005

Mengetahui  
Ketua Jurusan



**Dr. M. Orlha Meditanar, M.Pd**  
NIP. 198409092009121005

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HESTI ULIA SARI

Nim : 2110206008

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Alamat : Jl. Muradi, Desa Koto Renah, Kota Sungai Penuh

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini yang berjudul :  
**“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 12 Kerinci”**. Benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan, kecuali pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode ilmiah. Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan, maka saya bersedia menerima sanksi atau perbuatan tersebut sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian lah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Sungai Penuh, Mei 2025

Penulis



**HESTI ULIA SARI**  
**NIM. 2110206008**

## **ABSTRACT**

*“The Effect of Workload and Work Environment on Teacher Performance at SMAN 12 Kerinci”*

*This research is motivated by the influence of workload and work environment on teacher performance. Teacher performance is an important aspect in determining the success of education in schools, which is influenced by various factors including workload and work environment. This study aims to prove the existence of 1) the influence of workload on teacher performance, 2) the influence of work environment on teacher performance, and 3) the influence of workload and work environment on teacher performance.*

*The research method used is quantitative with descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 21. As well as data collection techniques, namely questionnaires. The population in this study was 30 teachers. The data from this study were analyzed using partial significance tests (t-tests), simultaneous significance tests (f-tests) and coefficient of determination tests (R).*

*The results of this study indicate that: (1) the results of the t-count of workload on teacher performance with a significance value of  $(0.000 < 0.05)$  and (2) the results of the t-count of work environment on teacher performance with a significance value of  $(0.001 < 0.05)$ . While the results of the f-count of workload and work environment on teacher performance with a significance value of  $(0.000 < 0.05)$ . The strength of the SPSS test results is strengthened by the results of the determinant coefficient test with a value of R square of 0.549, this shows that 54.9% of teacher performance is influenced by the Workload variable in the Work Environment.*

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Dengan Menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang*

Puji syukur saya ucapkan kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Di hari yang bahagia ini saya persembahkan karya kecil saya, hanya untuk kedua orangtua saya tercinta, mama dan papa yang selalu ada untuk memberikan support dan mendampingi kakak dalam suka maupun duka, serta keluarga besar yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta teman-teman seperjuangan.

Harapan yang dibentuk dan digarap dari sekarang ini hingga mencapai puncak ketangguhan sebagai tujuan utama yang menjadikan dasar tapak dalam perjalanan selanjutnya. Semoga dengan adanya karya ini bisa menghasilkan karya-karya lainnya dan bisa menjadikan langkah awal menuju kesuksesan kedepannya. Amin yaa Robbal ‘Alamiin.

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu”.

“Apapun yang terjadi, pulanglah sebagai sarjana”

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”. (QS. Al-Baqarah:286)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 12 Kerinci”**. Shalawat beriring salam semuanya tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia kepada ajaran Islam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Sekaligus sebagai perwujudan dari akhir perjuangan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan Strata Satu (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Penulis menyadari skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dan bimbingan serta arahan dari berbagai pihak. Untuk itu, melalui tulisan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag.M.Si selaku Rektor IAIN Kerinci dan Wakil Rektor I Bapak Dr. Faizin, S.Ag.M.Ag, Wakil Rektor II Bapak Prof. Dr. Ahmad Jamin, S.Ag.S.IP.M.Ag, Wakil Rektor III Bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag, yang telah menerima penulis sebagai salah satu mahasiswi FTIK Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Kerinci, baik secara langsung maupun tidak langsung telah ikut dalam mewujudkan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Eva Ardinal, M.A selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan dan Bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd. Kons selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Rimin, M.PdI selaku Wakil Dekan II dan Bapak Dr. Rodi Hartoni, M.Pd selaku Wakil Dekan III yang telah memberi izin penelitian.
3. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang juga turut membantu dalam proses awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
4. Bapak Seprianto, M.Pd selaku pembimbing yang senantiasa dan sabar serta ikhlas dari awal hingga akhir dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
5. Bapak ibu dosen beserta karyawan dan karyawan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan serta memberikan pelayanan dan fasilitas dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.
6. Kepala sekolah SMA Negeri 12 Kerinci beserta bapak dan ibu majelis guru serta staff tata usaha yang telah banyak membantu dalam hal pemberian data dan informasi yang berhubungan dengan skripsi ini.

7. Pintu surgaku, Mama Meria Susnita terimakasih yang sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan doa yang diberikan selama ini. Terimakasih atas nasihat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tak sejalan, terimakasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala ini. Mama menjadi penguat dan pengingat paling hebat. Terima kasih sudah menjadi tempatku pulang.
8. Cinta pertama dan panutanku, Papa Kusmadi terimakasih yang sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan doa yang diberikan selama ini. Terimakasih atas semangat yang tak kenal lelah, skripsi ini adalah wujud terimakasih atas segala pengorbanan yang tidak pernah henti. Papa adalah pahlawan dan sosok panutan dalam hidup saya.
9. Teman-teman seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih yang sebesar-besarnya karena telah membantu saya dalam proses perkuliahan dan selalu memberikan bantuan dan dukungan kepada saya selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, maka dari itu penulis berharap kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan pembaca serta penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lebih lanjut.

Sungai Penuh,  
Penulis

Mei 2025,

Hesti Ulia Sari  
NIM 2110206008

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>NOTA DINAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Masalah.....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
G. Definisi Operasional .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
A. Kajian Teori .....	12
1. Kinerja Guru.....	12
a. Definisi Kinerja Guru .....	12
b. Indikator-Indikator Kinerja Guru .....	13
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	16
d. Tujuan Kinerja Guru.....	17
2. Beban Kerja.....	18
a. Definisi Beban Kerja .....	18
b. Indikator Beban Kerja .....	18
3. Lingkungan Kerja.....	20
a. Definisi Lingkungan Kerja .....	20
b. Indikator Lingkungan Kerja .....	21
B. Penelitian Relevan .....	23
C. Kerangka Berfikir .....	25
D. Hipotesis .....	6

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Desain Penelitian .....	28
C. Populasi dan Sampel.....	29
1. Populasi .....	29
2. Sampel.....	29
D. Variabel Penelitian.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
1. Angket .....	32
F. Instrumen Penelitian .....	33
1. Uji Validitas .....	34
2. Uji Reliabilitas .....	35
G. Teknik Analisis Data.....	35
1. Analisis Deskriptif .....	36
2. Uji Asumsi Klasik .....	38
a. Uji Normalitas .....	38
b. Uji Linearitas .....	38
c. Uji Multikolinearitas .....	39
d. Uji Heteroskedastisitas .....	40
3. Uji Hipotesis.....	40
a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
b. Uji Parsial (Uji t) .....	41
c. Uji Simultan (Uji F).....	42
d. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	42
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	 <b>44</b>
A. Hasil Penelitian .....	44
1. Analisis Deskriptif .....	44
a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
b. Responden Berdasarkan Pendidikan .....	45
2. Uji Asumsi Klasik .....	45
a. Uji Normalitas .....	45
b. Uji Linearitas .....	46
c. Uji Multikolinearitas .....	48
d. Uji Heteroskedastisitas .....	49
3. Uji Hipotesis.....	49
a. Regresi Linear Berganda .....	50
b. Uji Parsial (Uji t) .....	51
c. Uji Simultan (Uji F).....	53
d. Uji Koefisien Determinan (R) .....	53

B. Pembahasan.....	53
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	54
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	55
3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru .	56
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>58</b>
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	59
<b>BIBLIOGRAFI.....</b>	<b>60</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Butir Kriteria Penilaian.....	33
Tabel 3.2 Tingkat Kecenderungan Variabel.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i> .....	46
Tabel 4.4 Linearitas Beban Kerja (X1) .....	47
Tabel 4.5 Linearitas Lingkungan Kerja (X2) .....	47
Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas .....	48
Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas .....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	50
Tabel 4.9 Uji Parsial t.....	52
Tabel 4.10 Uji F Simultan .....	53
Tabel 4.11 Koefisien Determinan .....	53



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....26



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	65
Lampiran 2 Lembar Kuesioner .....	66
Lampiran 3 Tabel Tabulasi Jawaban Responden.....	70
Lampiran 4 Uji Normalitas .....	73
Lampiran 5 Uji Linearitas .....	74
Lampiran 6 Uji Multikolinearitas.....	75
Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas .....	76
Lampiran 8 Uji Regresi Linear Berganda .....	77
Lampiran 9 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	78
Lampiran 10 R Tabel .....	79
Lampiran 11 T Tabel.....	80
Lampiran 12 Dokumentasi.....	81



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan salah satu elemen penting dalam dunia pendidikan yang memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik (W. Putri and Kurniawan 2024). Guru sebagai peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah (Supranoto 2015). Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Rahayu and Sindar 2022). Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula (Pandipa 2019). Guru adalah seorang pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam merancang, mengelola, dan melaksanakan proses pembelajaran untuk membantu peserta didik mencapai tujuan pendidikan (Anisa 2022).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru didefinisikan sebagai tenaga pendidik yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai,

dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Peran, tugas dan tanggung jawab guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas iman dan taqwa, akhlak mulia, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, seni serta mewujudkan manusia Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab (Mulyanto 2023). Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pembentuk karakter dan nilai-nilai moral peserta didik, sehingga mereka mampu berkembang secara akademik, sosial, dan emosional (Rachma, Balqis, and Harahap 2024). Guru, sebagai ujung tombak pendidikan, bukan hanya bertugas sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai perancang lingkungan pembelajaran yang memotivasi dan menginspirasi siswa (Damayanti 2023). Dengan kemampuan dan pengetahuan yang tepat, guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan menciptakan pengalaman belajar yang lebih bermakna bagi siswa (Purwoko 2017). Kolaborasi dengan pemangku kepentingan lain juga penting untuk pengembangan kurikulum yang holistik dan responsif terhadap kebutuhan siswa (Gulo 2024). Selain itu, guru juga bertindak sebagai teladan (role model) yang menunjukkan sikap, perilaku, dan nilai-nilai positif yang dapat diinternalisasi oleh peserta didik (Zainuddin 2021).

Dengan demikian, guru memiliki posisi strategis dalam mencapai visi pendidikan yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia yang unggul, kreatif, dan kompetitif. Melalui kepemimpinan yang efektif, manajemen sumber daya manusia yang strategis, promosi kreativitas, dan sistem kerja berkinerja tinggi, guru dapat secara signifikan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional (Amrullah, Nurhayati, and Windawati 2023).

Dalam hal tanggung jawab sebagai pendidik yang dibebankan kepadanya, seorang guru dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga akan diperoleh suatu kinerja yang memberikan rasa puas terhadap dirinya sendiri dan akan menambah semangat untuk lebih maju serta meningkatkan diri lebih baik lagi (Galuh and Mulyanto 2021). Hal ini juga akan berdampak pada penampilan dan kemajuan sekolah, bahkan untuk kebaikan umat (Rohman 2020).

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu lembaga pendidikan (Tanjung 2021). Guru yang berkinerja baik tidak hanya mampu menyampaikan materi pelajaran dengan efektif, tetapi juga dapat memotivasi dan menginspirasi siswa untuk belajar (Maulia and Purnomo 2023). Namun, dalam praktiknya, banyak guru yang menghadapi tantangan terkait beban kerja yang mereka hadapi. Beban kerja yang berlebihan, yang mencakup jumlah jam mengajar, persiapan materi,

penilaian, dan tugas administratif lainnya, dapat memengaruhi kinerja guru secara signifikan (Fitria 2024).

Kinerja guru menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Kinerja guru yang optimal tidak hanya bergantung pada kompetensi pribadi, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti beban kerja dan lingkungan kerja (Wulan 2018). Dalam praktiknya, guru sering dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, tidak hanya dalam kegiatan mengajar, tetapi juga dalam tugas-tugas administratif, pengembangan profesional, serta keterlibatan dalam berbagai kegiatan sekolah (Lestari, Pratiwi, and Najib 2025). Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas kinerja (Dwi Novita Sari, Husnaiti, and Tristiarto 2022). Sebaliknya, beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih efektif (D. S. Putri 2025).

Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, guru harus bekerja secara optimal agar dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas sekolah (Agustina 2020). Namun, pada kenyataannya masih banyak guru yang memiliki kinerja yang kurang baik, baik dalam merencanakan, sehingga dikhawatirkan mutu pendidikan bukannya semakin meningkat, tetapi justru semakin menurun (Agustina 2020).

Kinerja pendidik atau guru dapat dikaji dari penilaian kinerja kerja, karena penilaian kinerja pendidik atau guru merupakan proses dimana perguruan tinggi mengevaluasi prestasi kerja pendidik atau guru (Nugraheni 2022). Upaya pengukuran kinerja guru perlu dilakukan oleh pihak sekolah. Sehingga sekolah dapat memperoleh solusi yang tepat demi peningkatan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar (Eunike 2022).

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, di mana tuntutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan semakin meningkat, penting untuk memahami bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja guru (Nugraheni 2022).

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Pasal 35 Tahun 2005 mengenai beban kerja guru menyebutkan bahwa Beban kerja guru yang diartikan pada ayat (1) merupakan sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka serta sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 minggu.

Dengan memberikan beban kerja yang efektif instansi pemerintahan dapat mengetahui sejauh mana guru dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri. Guru yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan (Jalil 2019). Beban kerja guru yang tinggi menjadi tantangan nyata dalam usaha mengadopsi inovasi pengajaran (Patricia 2024). Beban

kerja yang terlalu berat harus diimbangi oleh kompensasi yang seimbang karena ketika beban kerja terlalu berat dan tidak diimbangi oleh kompensasi yang cukup akan memengaruhi kinerja seorang karyawan (Putra 2023). Beban kerja akan berpengaruh pada kinerja dan kepuasan guru karena memakan waktu dan energi sehingga sering menjadi sumber stress dan kelelahan . Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup hubungan antar rekan kerja, fasilitas fisik yang memadai, dukungan manajemen, serta iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan semangat, kenyamanan, dan produktivitas guru. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, sebaliknya, dapat menimbulkan stres, demotivasi, bahkan menurunkan kualitas pengajaran (Firman, Latief, and Dirwan 2024).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Manik 2018). Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan kehadiran pegawai menjadi menurun dan membuat pegawai menjadi bosan dan motivasi dalam menjalankan tugasnya pun akan terhambat di karenakan lingkungan tersebut (Elfita 2019).

Dari berbagai uraian di atas dapat kita pahami adanya pengaruh yang kuat antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Yang

menjadi tolak ukur perkembangan baik buruknya kinerja guru. Kinerja guru mampu terlihat dari bagaimana seorang guru itu mengatasi berbagai kesulitan, tantangan, dan masalah yang tengah dia hadapi dan ternyata lingkungan kerja tempat guru tersebut mengajar juga menjadi faktor penentu baik buruknya kinerja seorang guru.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut mengenai kinerja guru di SMA Negeri 12 Kerinci yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Kinerja guru inilah yang menjadi fokus utama penelitian dan menjadi alasan yang kuat bagi peneliti untuk mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 12 Kerinci”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru antara lain:

1. Peningkatan beban kerja guru, banyak guru menghadapi beban kerja yang berlebihan, yang mencakup jam mengajar, persiapan materi, penilaian, dan tugas administratif lainnya. Hal ini dapat memengaruhi kinerja guru secara signifikan dan berpotensi menurunkan kualitas pendidikan. Beban kerja yang tinggi harus diimbangi dengan kompensasi yang seimbang. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja guru.

2. Kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan motivasi dan produktivitas guru. Hubungan antar rekan kerja, fasilitas fisik, dukungan manajemen, dan iklim organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
3. Kinerja guru yang optimal sangat penting untuk keberhasilan proses pembelajaran. Namun, masih banyak guru yang memiliki kinerja kurang baik dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, yang dapat berdampak negatif pada mutu pendidikan.

### **C. Batasan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi dengan maksud untuk memperoleh ruang lingkup penelitian yang jelas dan lebih fokus. Pembatasan masalah ini bukan berarti mengecilkan ataupun mengabaikan kontribusi faktor lain, akan tetapi lebih pada pertimbangan fenomena awal yang ditemukan dalam studi pendahuluan dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel. Adapun permasalahan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada masalah kinerja guru yang dilihat dari bagaimana guru menghadapi permasalahan yang sedang dihadapi berupa beban kerja dan lingkungan kerja.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja guru SMAN 12 Kerinci?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru SMAN 12 Kerinci?
3. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru SMAN 12 Kerinci?

#### **E. Tujuan Masalah**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru SMAN 12 Kerinci. Secara operasional tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja guru SMAN 12 Kerinci.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru SMAN 12 Kerinci.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru SMAN 12 Kerinci.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagi sekolah, untuk mendapatkan informasi atau data secara akurat dan objektif mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap

kinerja guru, sehingga dapat diusahakan dan diupayakan untuk meningkatkan kinerja guru di SMAN 12 Kerinci.

2. Bagi guru, sebagai bahan perbandingan ataupun rujukan dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik.
3. Bagi peneliti, untuk menyusun skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci dan dapat dimanfaatkan penulis atau pembaca dalam memperbaiki kinerja guru di SMAN 12 Kerinci

#### **G. Definisi Operasional**

Operasional variabel penelitian merupakan batasan dari pengertian dari serangkaian variabel yang dapat digunakan dalam penulisan penelitian, dengan maksud menghindari kemungkinan adanya makna yang lebih dari satu, sekaligus mendefinisikan variabel sampai dengan kemungkinan pengukuran dan cara pengukuran. Operasional variabel penelitian adalah penjabaran variabel dan penjelasan yang terkait antara variabel yang menjadikan kajian dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu

sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

2. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.
3. Kinerja guru merupakan kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, terutama dalam proses belajar mengajar, yang meliputi 3 aspek yaitu kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan hubungan antar pribadi.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja Guru

###### a. Definisi Kinerja Guru

Kinerja guru ialah suatu keadaan yang memperlihatkan kemampuan dan usaha guru dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan dan mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada peserta didik dalam mewujudkan tujuan pembelajaran yang diharapkan.

Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, terutama dalam proses belajar mengajar, yang meliputi 3 aspek yaitu kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan hubungan antar pribadi. Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya (Putri 2017).

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru (Guntoro 2020). Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar (Darmawi 2021).

Kinerja yang dihasilkan oleh guru pastinya akan berpengaruh banyak terhadap perkembangan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut (Mulyanto 2023).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja atau kemampuan kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru yang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

#### **b. Indikator-indikator Kinerja Guru**

Adapun indikator dari kinerja guru menurut Wilson Bangun (2012) adalah sebagai berikut:

##### 1) Jumlah pekerjaan

Indikator ini mengukur seberapa banyak rencana pembelajaran yang disusun oleh guru dalam periode tertentu. Rencana pembelajaran yang baik mencakup tujuan pembelajaran, metode pengajaran, dan evaluasi yang jelas. Semakin banyak rencana yang disusun, semakin menunjukkan komitmen guru terhadap persiapan pembelajaran. Jumlah jam mengajar juga termasuk dalam indikator langsung dari kinerja guru. Ini mencakup total waktu yang dihabiskan guru untuk mengajar di kelas. Guru yang mengajar lebih banyak jam biasanya memiliki lebih banyak kesempatan untuk berinteraksi dengan siswa dan memfasilitasi pembelajaran.

## 2) Kualitas pekerjaan

Indikator ini menilai seberapa baik rencana pembelajaran yang disusun oleh guru. Rencana yang berkualitas harus mencakup:

- a) Tujuan pembelajaran yang jelas terukur
- b) Metode pengajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa
- c) Strategi evaluasi yang relevan untuk mengukur pencapaian tujuan.

## 3) Ketepatan waktu

Indikator kinerja guru yang berkaitan dengan ketepatan waktu mencakup berbagai aspek yang menilai sejauh mana guru dapat memenuhi tenggat waktu dan jadwal yang telah ditetapkan dalam proses pendidikan. Ketepatan waktu adalah elemen penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang teratur dan efektif.

Berikut adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja guru dalam hal ketepatan waktu:

- a) Ketepatan memulai dan mengakhiri kelas

Indikator ini menilai seberapa tepat waktu guru dalam memulai dan mengakhiri sesi pembelajaran. Memulai kelas tepat waktu menunjukkan bahwa guru menghargai waktu siswa dan memaksimalkan waktu belajar yang tersedia. Mengakhiri kelas sesuai jadwal juga penting untuk menjaga ritme pembelajaran.

b) Penyampaian materi sesuai jadwal

Indikator ini mencakup kemampuan guru untuk menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam kurikulum. Ketepatan dalam penyampaian materi membantu memastikan bahwa semua topik yang diperlukan dapat dibahas dalam waktu yang ditentukan.

4) Kehadiran

Indikator kinerja guru yang berkaitan dengan kehadiran mencakup berbagai aspek yang menilai sejauh mana guru hadir dan terlibat dalam proses pembelajaran serta kegiatan sekolah. Kehadiran guru adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas pendidikan dan pengalaman belajar siswa. Berikut adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja guru dalam hal kehadiran:

a) Tingkat kehadiran di kelas

Indikator ini mengukur persentase kehadiran guru di kelas selama periode tertentu, seperti semester atau tahun ajaran. Tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan komitmen guru terhadap tanggung jawabnya dan memberikan stabilitas bagi siswa dalam proses belajar.

b) Kehadiran dalam kegiatan sekolah

Indikator ini mencakup kehadiran guru dalam berbagai kegiatan sekolah, seperti rapat staf, seminar, pelatihan, dan kegiatan ekstrakurikuler. Keterlibatan dalam kegiatan ini menunjukkan dedikasi guru terhadap komunitas sekolah dan kolaborasi dengan rekan sejawat.

- 5) Kemampuan kerja sama, yaitu kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

**c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Sancoko (2022) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi, emosi positif, emosi negatif, tanggung jawab terhadap tugas, disiplin dalam menyelesaikan tugas, kepedulian terhadap anak didik dan kepuasan kerja.
- 2) Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, mekanisme evaluasi dan supervisi, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi serta fasilitas yang ada dilingkungan sekolah seperti air bersih, sanitasi, listrik, dan kondisi gedung sekolah.

#### **d. Tujuan Kinerja Guru**

Tujuan kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah program pendidikan, pengajaran dan pelatihan berjalan dengan baik dan dikuasai oleh peserta didik (Muspawi 2021). Selain itu tujuan kinerja guru yaitu untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan, membimbing, mengarahkan, peserta didik sesuai dengan bakat dan minatnya serta kemampuan peserta didik itu sendiri, baik dalam berkreasi, berinovasi, dan kreativitas sesuai dengan pengembangan yang mengarahkan pada keberhasilan, kesuksesan, dan prestasi IPTEK (Adawiyah 2021).

Dari uraian diatas dapat kita sadari bahwa kinerja guru mempunyai tujuan yang luas terhadap kemajuan pendidikan. Kinerja guru mampu membuktikan keberhasilan dan kesuksesan akademik generasi bangsa maupun dalam hal membuktikan sikap keprofesionalitas yang dimiliki oleh seorang guru. Tujuan kinerja dapat mengarahkan opsi perbaikan terhadap pengembangan pendidikan yang secara terus menerus mengalami perubahan. Kinerja guru dapat dijadikan acuan untuk pembaharuan program pendidikan yang lebih baik dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

## **2. Beban Kerja**

### **a. Definisi Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Asnora 2020). Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya (Nasution and Rizky 2024).

Beban kerja guru merupakan tuntutan kerja yang wajib dikerjakan oleh guru dengan profesional dan baik. Disisi lain guru harus memiliki kompetensi-kompetensi yang mumpuni, salah satunya kompetensi sosial. Kompetensi tersebut mewajibkan guru berhubungan harmonis dengan peserta didik, rekan kerja di sekolah, dan masyarakat tempat tinggalnya (Purnairawan 2022).

Sebelum memberikan tugas atau pekerjaan kepada guru, perlu dilakukan perhitungan beban kerja yang diperlukan dapat menyampaikan informasi tentang pelaksanaan pekerjaan tersebut (Apriyanti 2024).

### **b. Indikator Beban Kerja**

Adapun indikator beban kerja yang dikemukakan oleh nurita sari (2022) yakni antara lain:

### 1) Beban fisik

Indikator beban kerja yang berkaitan dengan beban fisik mencakup berbagai aspek yang menilai sejauh mana beban fisik yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Beban kerja fisik merupakan beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti sistem fisiologis, jantung, pernafasan dan organ indera dalam tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi kerja. Indikator beban fisik adalah: beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanik.

### 2) Beban mental

Indikator beban kerja yang berkaitan dengan beban mental mencakup berbagai aspek yang menilai sejauh mana beban mental yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Beban mental dapat mempengaruhi kesehatan mental, kinerja, dan kesejahteraan guru. Beban mental adalah beban kerja yang timbul ketika seseorang melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerja. Indikator beban mental adalah: konsentrasi, kebingungan, kewaspadaan.

### 3) Beban waktu

Indikator beban kerja yang berkaitan dengan beban waktu mencakup berbagai aspek yang menilai sejauh mana waktu yang dihabiskan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya. Beban waktu yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja, kesehatan, dan kesejahteraan guru. Beban waktu adalah beban kerja yang timbul ketika seseorang dituntut untuk menyelesaikan suatu tugas dalam waktu yang telah ditentukan. Indikator beban waktu adalah: kecepatan dalam melakukan pekerjaan dan melakukan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.

Berdasarkan pengertian di atas, dimensi dan indikator pemahaman beban kerja memiliki tiga dimensi yang menunjukkan bahwa seorang guru dapat bekerja secara efektif dan efisien, yaitu beban fisik, beban mental, dan beban waktu.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan terjalin kebutuhan komunikasi dan interaksi antar guru yang harmonis, serta kondisi kerja yang nyaman dan kondusif tanpa adanya suara yang bising atau berisik yang dapat mengganggu konsentrasi guru saat mengajar (Ariyanto 2024).

Oleh sebab itu, setiap satuan pendidikan hendaknya memperhatikan lingkungan kerjanya sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan kenyamanan para guru dalam bekerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi pegawai dan kreativitas pegawai yang diwujudkan dalam bentuk tindakan (Jalil 2019).

#### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

##### **1) Lingkungan fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat dilihat atau kasat mata yang ikut serta mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung. lingkungan pekerjaan fisik adalah keseluruhan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang fokusnya lebih banyak kepada benda-benda dan situasi sekitar kasat mata yang ditimbulkan oleh benda yang tak hidup yang ikut serta berperan dalam mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

Suatu instansi baik perusahaan maupun lembaga pendidikan sudah seharusnya memperhatikan lingkungan kerja fisik terutama yang berupa ruangan. Kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan

menghemat tenaga yang dikeluarkan, sebab dengan keadaan lingkungan kerja yang nyaman pekerja akan merasa *comfort* dalam melaksanakan tugasnya dan tidak merasa tertekan hal ini menjadikan para pekerja lebih senang dan energik serta secara tidak langsung dapat mempengaruhi kognisi para pekerja untuk menyuarkan gagasan-gagasan yang inovatif.

## 2) Lingkungan non fisik

Lingkungan non fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi dalam hubungan kerja dan bersangkutan dengan hubungan sosial manusia. Hubungan kerja yang dimaksud dalam dunia pendidikan diantaranya ialah hubungan antar guru dengan atasan, guru dengan sesama guru, guru dengan tenaga kependidikan, maupun guru dengan siswa disebut dengan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik dirasakan melalui segala hal yang bersangkutan dengan suasana komunikasi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Sebuah instansi perusahaan maupun lembaga pendidikan yang menciptakan kenyamanan untuk lingkungan kerja non fisik, dan keamanan ruangan kerja serta komunikasi yang efektif dapat menjadikan kinerja pekerja meningkat. Keberhasilan para pekerja dalam menjalin hubungan yang baik di dalam maupun diluar jam kerja ditentukan dari sikap saling menghargai, ramah, serta saling

memperhatikan kepentingan bersama yang dimiliki oleh pekerja sebagai wujud hubungan sosial.

Kedua macam lingkungan kerja di atas baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik keduanya saling berdampingan karena keduanya dapat menentukan baik atau tidaknya kinerja seorang pekerja. Dalam hal ini peran seorang atasan atau pemimpin benar-benar diperlukan, maka dari itu hendaknya sebuah organisasi institusi maupun lembaga pendidikan menciptakan suasana yang mendukung terjalannya kerjasama antara pimpinan, bawahan, maupun pekerja di jabatan lainnya. Pihak pimpinan sebuah organisasi institusi maupun lembaga pendidikan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai visi dan misi bersama. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam sebuah organisasi institusi maupun lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan.

## **B. Penelitian Relevan**

Berdasarkan latar belakang dan deskripsi teoritis yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa kinerja guru yang baik dan berkualitas dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Dalam hal ini ditunjang oleh beberapa hasil penelitian yakni sebagai berikut:

- 1) Riska Nur Oktavia (2021) judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kota Baru Kabupaten Karawang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru ( $t$  hitung = 2,295,  $t$  tabel 1,68107) dan untuk beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $t$  hitung (-541,  $t$  tabel 1,68107). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru ( $F$  hitung = 10,667,  $F$  tabel 3,21) dengan tingkat signifikan 0,05. Kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap peningkatan Kinerja Guru ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,301 atau (30,1%) sisanya sebanyak 69,9% di pengaruhi oleh variabel lain. Implikasi penelitian ini adalah harus ada evaluasi tentang lingkungan kerja, disesuaikan dengan kinerja mereka.
- 2) Bonse Aris Mandala Putra (2023) judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru". Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa beban kerja dan kompensasi masing-masing berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA “X”. Secara simultan, beban kerja dan kompensasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan.
- 3) Nurita Sari (2022) judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Bandar Lampung Pada Masa Pandemi

Covid 19". Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dari hasil uji F diketahui bahwa secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi diperoleh 0,263 atau 26,3% dipengaruhi oleh kinerja. Dan sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

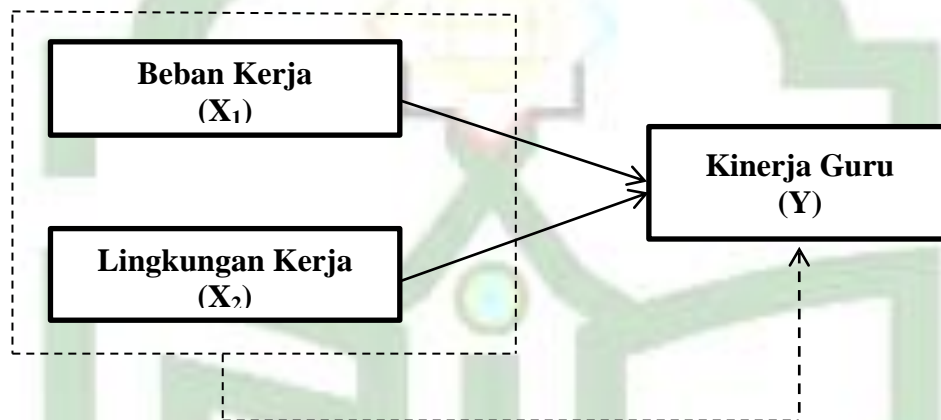
- 4) Naurah Nazhifah (2021) judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Darul Inayah Bandung Barat". Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Darul Inayah Bandung Barat, hal ini dibuktikan dengan adanya hubungan positif atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  0,517 > 0,334, adanya pengaruh yang didapat dari hasil uji regresi linear sederhana sebesar 0,512, dan hasil uji koefisien determinasi yang menjelaskan besaran kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru ialah sebesar 26,7%.

### **C. Kerangka Berfikir**

Kerangka berpikir merupakan model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan yang telah ada dirumusan masalah sebagai masalah penting. Dengan demikian kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan

diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bila Beban Kerja ( $X_1$ ) baik, maka kinerja guru (Y) akan baik
2. Bila Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) baik, maka kinerja guru (Y) akan baik
3. Bila Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) baik, maka kinerja guru (Y) akan semakin baik



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Keterangan :

—————> = Pengaruh secara parsial

- - - - -> = Pengaruh secara simultan

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, dikatakan sementara karena yang diberikan baru didasarkan pada

teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, untuk mengetahui antara variable X dan variable Y maka hipotesis yang dilakukan yaitu:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap kinerja guru SMAN 12 Kerinci

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap kinerja guru SMAN 12 Kerinci

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru SMAN 12 Kerinci

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru SMAN 12 Kerinci

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru SMAN 12 Kerinci

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMAN 12 Kerinci

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2022).

#### **B. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Asosiatif Kausal dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat dan saling mempengaruhi. Penelitian ini mendeskripsikan hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 12 Kerinci.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Dalam sebuah penelitian kuantitatif, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019). Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMAN 12 Kerinci yang berjumlah 30 orang guru.

### **2. Sampel**

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono 2019).

## **D. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah konsep atau karakteristik yang dapat diukur, diamati, atau diidentifikasi dalam suatu penelitian. Variabel ini berfungsi sebagai elemen kunci yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Dalam konteks penelitian, variabel dapat dianggap sebagai faktor yang dapat bervariasi atau berubah, dan dapat

memengaruhi hasil atau fenomena yang sedang diteliti. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Independen (Bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menerangkan variabel lain dalam sebuah penelitian, tetapi tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model tersebut. Dengan kata lain, variabel ini berdiri "sendiri" dan menjadi penyebab perubahan pada variabel lain, biasanya disebut variabel dependen (Terikat). Variabel Independen (Bebas) dalam penelitian ini adalah:

a) Beban Kerja ( $X_1$ ) adalah jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam periode waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya dihitung dari banyaknya tugas, tetapi juga memperhitungkan tingkat kesulitan, kecepatan penyelesaian, tanggung jawab, dan tekanan yang dirasakan. Beban kerja mencerminkan kombinasi antara permintaan pekerjaan dan kapasitas individu untuk memenuhinya. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dapat berdampak negatif terhadap performa kerja, kesejahteraan mental, bahkan kesehatan fisik pekerja.

b) Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah keseluruhan kondisi di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan, keselamatan, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan. Lingkungan Kerja mencakup seluruh elemen yang membentuk suasana dan kondisi di tempat kerja, baik yang dapat dirasakan secara langsung (fisik) maupun yang dirasakan

melalui interaksi sosial dan budaya (non-fisik). Lingkungan ini berperan penting dalam menentukan seberapa nyaman, aman, dan produktif seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja saat mereka menjalankan tugasnya, yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung terhadap performa kerja, motivasi, dan kesejahteraan.

2. Variabel Dependen (Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain dalam suatu penelitian. Variabel ini menjadi fokus utama untuk diukur dan dianalisis guna melihat sejauh mana ia berubah akibat perubahan variabel lain (biasanya variabel independen). Variabel Dependen (Variabel Terikat) adalah variabel hasil yang berubah atau kondisinya bergantung pada perubahan variabel lain, yaitu variabel independen (variabel bebas). Dalam konteks penelitian, variabel dependen adalah elemen yang dianalisis, diukur, dan dievaluasi untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah:

- a) Kinerja Guru (Y), Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pembimbingan siswa, serta

partisipasi dalam kegiatan sekolah dan pengembangan diri. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana guru memenuhi tanggung jawab profesinya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono 2019).

### **1. Angket**

Kuesioner (Angket) adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diisi secara langsung oleh responden untuk dijawab sesuai dengan yang dialami dan diketahuinya. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator dari Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru ( $Y$ ).

Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini ketika menyusun angket yang digunakan untuk pengumpulan data. Tipe jawaban dibuat dengan lima alternatif. Lima alternatif tersebut adalah sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dan akan diberikan Skor saat dilakukan analisis kuantitatif.

Skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima titik, adapun teknik pengukuran yang ditetapkan adalah dengan keterangan :

**Tabel 3. 1 Skor Butir Kriteria Penilaian**

Kriteria Penilaian	Opsi	Positif	Negatif
Sangat Tidak Setuju	STS	1	5
Tidak Setuju	TS	2	4
Ragu-Ragu	R	3	3
Setuju	S	4	2
Sangat Setuju	SS	5	1

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat ukur seperti tes, kuesioner, pedoman wawancara dan pedoman observasi yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat. Instrumen beban kerja diperoleh dari penelitian nurita sari, 2022, instrumen lingkungan kerja diperoleh dari penelitian naurah nazhirah, 2021, dan instrumen kinerja guru diperoleh dari penelitian bonse aris mandala putra, 2023.

## 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen atau alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, validitas menunjukkan tingkat ketepatan dan kecermatan instrumen dalam mengukur konsep yang ingin diteliti. Menurut Sugiyono (2019) validitas adalah tingkat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Artinya, uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian benar-benar dapat menggambarkan apa yang hendak diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau apa yang hendak diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya validitas dapat digunakan rumus Product Moment dalam tahap uji coba instrumen. Semua hasil  $r$  hitung yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya dari penelitian nurita sari, 2022, naurah nazhirah, 2021, dan bonse aris mandala putra, 2023, didapatkan hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Kriteria validitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a. Soal yang benar menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan bernilai positif.
- b. Suatu butir soal tidak sah jika  $r$  hitung negative atau jika  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $r$  tabel.

- c. Uji dua sisi menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 mengonfirmasi validitas instrumen.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan sebagai alat ukur kuesioner penelitian yang mana didalamnya merupakan bagian dari indikator variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data (Instrumen) yang digunakan. Instrumen dapat dianggap reliable apabila objek yang sama tetap menciptakan hasil data yang sama meskipun telah dilakukan pengujian secara berulang. Penelitian terhadap uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan tolak ukur nilai cronbach alpha, dimana instrumen dalam penelitian mampu dianggap reliable jika hasilnya memiliki nilai di atas 0,60.

Nilai cronbach alpha yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya dari penelitian nurita sari, 2022, naurah nazhirah, 2021, dan bonse aris mandala putra, 2023, didapatkan hasil bahwa semua data bersifat reliable.

## G. Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian perlu dianalisis untuk menginterpretasikan data yang telah terkumpul sekaligus menjawab hipotesis penelitian untuk menganalisis data yang diperoleh selama penelitian, ada beberapa teknik analisis data yang digunakan, yaitu:

## 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel. Analisis deskriptif ini dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif. Yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain: penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standard deviasi, perhitungan persentase.

Deskripsi data yang ditampilkan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Mean, Media, Modus dan Standar Deviasi
- b. Tabel Distribusi Frekuensi
  - 1) Menentukan rentang, jarak data dengan rumus:
 
$$\text{Rentang Data} = \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}$$
  - 2) Menentukan dengan jumlah kelas interval dengan menggunakan rumus sturges yaitu:
 
$$K = 1 + 3,3 \log n$$
  - 3) Menghitung panjang kelas interval dengan rumus:
 
$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Rentang Kelas}}{\text{Jumlah Kelas}}$$
- c. Histogram

Histogram dibuat berdasarkan data dan frekuensi yang telah disampaikan dalam tabel distribusi frekuensi

d. Tingkat kecenderungan variabel

Kecenderungan masing-masing variabel dilakukan dengan pengkategorian skor yang diperoleh dari nilai mean dan standard deviasi dengan pengelompokkan pada tiga kategori seperti tabel berikut ini:

**Tabel 3. 2 Tingkat Kecenderungan Variabel**

No	Skor Nilai	Kategori
1	$X < (Mi - Sdi)$	Rendah
2	$(Mi - Sdi) < X < (Mi + Sdi)$	Sedang
3	$X > (Mi + Sdi)$	Tinggi

Keterangan:

Mi : Mean

Sdi : Standar Deviasi

X : Skor yang dicapai

Pengukuran tendensi sentral dan perhitungan penyebaran data diambil dari skor total butir-butir pada angket variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru yang diolah menggunakan SPSS versi 21.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah variabel berdistribusi normal atau tidak. Sebelum melakukan pengujian hipotesis perlu dilakukan pengujian model distribusi normal yang digunakan sebagai sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Teknik yang akan digunakan untuk pengujian normalitas data pada penelitian ini adalah menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Tests of Normality dengan uji Kolmogorov-Smirnov
  - a) Jika nilai Sig atau signifikan atau nilai probabilitas  $< 0,05$  distribusi data adalah tidak normal
  - b) Jika nilai Sig atau signifikan atau nilai probabilitas  $> 0,05$  distribusi data adalah normal.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen, dengan membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05.

- 1) Jika nilai Deviation from Linearity Sig  $> 0,05$ , maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- 2) Jika nilai Deviation from Linearity Sig  $< 0,05$ , maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghazali (2017:36) *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Jadi, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi.

**(Lihat Lampiran 9)**

Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Jika VIF  $> 10$  dan nilai *Tolerance*  $< 0,10$  maka terjadi multikolinieritas

- 2) Jika  $VIF < 10$  dan nilai  $Tolerance > 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Pada uji ini mempunyai tujuan apa di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Imam Ghozali, 2016:87). Jenis regresi yang baik merupakan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Pada uji ini bisa menggunakan uji *Glejser Test*. Pada uji heteroskedastisitas ini bisa diambil keputusan dengan dasar, apabila signifikansi  $> 5$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas, begitu juga sebaliknya apabila signifikansi  $< 5$  maka terjadilah heteroskedastisitas. **(Lihat Lampiran 10)**

**3. Uji Hipotesis**

**a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis linier berganda. Regresi linier berganda merupakan persamaan yang menggambarkan hubungan lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengukur apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (bebas) terhadap kinerja sebagai variabel terikat (terikat).

Rumus regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu (Sugiyono, 2010).

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai intercept (konstan)

b<sub>1</sub>.b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Beban kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

e = Standar Error

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Untuk menguji koefisien secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji-t. Untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka perumusan hipotesisnya sebagai berikut:

1) Dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$

a) Apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

b) Apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

a) Apabila Sig. > (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

b) Apabila Sig. < (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

### c. Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian ini dapat mengetahui apa semua variabel bebas secara bersamaan dan dapat memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Jenis bentuk dari pengujiannya seperti:

$H_0 = 0$  tidak memberikan pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

$H_0 = 0$  ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

Ada jenis kriteria dalam uji signifikansi:

- Tidak signifikan apabila  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$
- Signifikan apabila  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

### d. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam merangkai variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat memperhitungkan fluktuasi variabel dependen.

Rentang nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1, dengan 1 sebagai angka paling ekstrem. Bila angka  $R^2$  mendekati angka 1, berarti variabel independen memberikan hampir semua data yang diperlukan untuk meramalkan variabel dependen, dan bila rendah berarti variabel independen memiliki kapasitas terbatas untuk menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Peneliti  $R^2$  menunjukkan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dalam penelitian ini.



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Deskriptif

##### a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 30 responden yang merupakan guru mengajar di SMAN 12 Kerinci, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel

**Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	13	43,3%
2.	Perempuan	17	56,6%
	Total	30	100%

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa guru yang mengajar di SMAN 12 Kerinci yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 guru (43,3%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 guru (56,6%).

Menurut Mahendra & Adya dalam Ghiana (2021) jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Tingginya produktivitas laki-laki dari pada perempuan, menyebabkan laki-laki memiliki peluang lebih tinggi memperoleh pendapatan

dibandingkan perempuan dikarenakan perempuan memiliki peran ganda (Desanti & Ariusni, 2021, p. 19).

#### **b. Responden berdasarkan pendidikan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 30 responden yang merupakan guru mengajar di SMAN 12 Kerinci diperoleh karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Persentase jumlah responden berdasarkan usia dilihat pada tabel

**Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	S1	28	93,3%
2.	S2	2	6,6%
3.	S3	0	0
Total		30	100%

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa guru yang mengajar di SMAN 12 Kerinci yang tingkat pendidikan S1 sebanyak 28 guru (93,3%) dan yang tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 guru (6,6%).

Menurut Simanjuntak dalam Ghina (2021) Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi juga tingkat produktivitasnya (Desanti & Ariusni, 2021, p. 20).

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan salah satu cara, yaitu *Kolmogorov-smirnov*. Uji

*Kolmogorov-smirnov* lebih sering digunakan karena menghasilkan angka-angka yang lebih detail dan hasilnya dapat dipercaya. Suatu persamaan regresi dapat dikatakan normal apabila nilai probabilitas *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil uji *Kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.11 dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov***

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,999

**Sumber SPSS 21**

Dari uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-smirnov* test pada tabel 4.3 diperoleh hasil output Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,999 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal. Sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan Y, pernyataan dikatakan linear apabila memiliki taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 4.4 Linearitas Beban Kerja (X1)**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	1025.850	14	73.275	1.718	.155
		Linearity	629.529	1	629.529	14.763	.002
		Deviation from Linearity	396.321	13	30.486	.715	.725
	Within Groups		639.617	15	42.641		
	Total		1665.467	29			

Berdasarkan hasil penelitian, tabel Anova menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,725 dan divergensi dari linearitas sebesar 0,715. Berdasarkan hipotesis yang diberikan, kita dapat menyimpulkan bahwa kedua data tersebut terhubung secara linear (nilai signifikansi  $0,725 > 0,05$ ).

**Tabel 4.5 Linearitas Lingkungan Kerja (X1)**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1435.133	17	84.420	4.398	.006
		Linearity	543.605	1	543.605	28.321	.000
		Deviation from Linearity	891.528	16	55.721	2.903	.034
	Within Groups		230.333	12	19.194		
	Total		1665.467	29			

Berdasarkan hasil penelitian, tabel Anova menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,034 dan divergensi dari linearitas sebesar 2.903. Berdasarkan hipotesis yang diberikan, kita dapat menyimpulkan

bahwa kedua data tersebut terhubung secara linear (nilai signifikansi  $0,034 > 0,05$ ).

### c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dimaksud untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara dua variabel bebas (*independent*). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari Multikolinieritas, maka model regresi tersebut harus mempunyai nilai *tolerance*  $> 0.10$  dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10,00$ . Hasil uji nilai *tolerance* dan VIF dapat dilihat pada tabel 4.12 dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,918	1.089
Lingkungan Kerja	0,918	1.089

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui nilai *tolerance* variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) yakni  $0,918 > 0,10$ . Dan kemudian nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) yakni  $1,089 < 0,10$ . Dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas atau dengan kata lain tidak adanya pengaruh antara dua variabel bebas yaitu variabel etika kerja dan lingkungan kerja.

#### d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Uji *glejser* digunakan untuk memperkuat hasil dari grafik *scatter plot*. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas, apabila nilai probabilitas  $< 0,05$  maka terjadi gejala heterokedastisitas. Hasil Uji *glejser* dapat dilihat pada tabel 4.13 dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Uji Heterokedastisitas Uji-Glejser**

Variabel	Sig.
Beban Kerja	0,394
Lingkungan Kerja	0,450

Berdasarkan uji *glejser* diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel beban kerja (X1) sebesar 0,394 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,450. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan di atas 0,05. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan beban kerja dan lingkungan kerja.

### 3. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan atau asumsi yang belum terbukti mengenai hakikat masalah yang sedang dihadapi yang memerlukan pengujian lebih lanjut melalui cara empiris. Tujuan pengujian

hipotesis adalah untuk menentukan apakah hipotesis tersebut benar atau tidak.

#### a. Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan data dari variabel independen yang diketahui, model regresi linier berganda mencoba memperkirakan ukuran variabel dependen.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.402	13.227		-.635	.531
	Beban Kerja	.840	.230	.492	3.645	.001
	Lingkungan Kerja	.473	.148	.431	3.193	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Sumber SPSS 21*

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, maka ditemukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -8,402 + 0,840X_1 + 0,473X_2$$

Dari pernyataan di atas diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai a sebesar -8,402 merupakan konstanta atau belum dipengaruhi variabel lain  $X_1$  dan  $X_2$  nilai  $b_1$   $X_1$  sebesar 0,840

menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa kenaikan satu setelah variabel Beban Kerja maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,840 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai  $b_2X_2$  sebesar 0,473 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa kenaikan satu setelah Lingkungan Kerja maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,473 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **b. Uji Parsial (t)**

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu dengan menggunakan uji t statistik untuk masing-masing variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu. Jika nilai *probabilitas*  $t <$  dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$ , sedangkan jika nilai *probabilitas*  $t >$  dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ .

Berikut Hasil Uji statistik dapat dilihat pada tabel 4.9 dengan menggunakan SPSS 21 sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Uji Persial t**

Variabel	Sig
Constant	0,531
Beban Kerja	0,001
Lingkungan Kerja	0,004

Dari hasil uji statistik t pada tabel 4.9 peneliti mendapatkan nilai t hitung masing-masing untuk beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), yaitu:

1) Hipotesis 1

Variabel beban kerja (X1) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001. Maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini mengidentifikasi bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru karena tingkat signifikan yang dimiliki variabel beban kerja lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ).

2) Hipotesis 2

Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,004. Maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini mengidentifikasi bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ).

### c. Uji F

Uji statistik F menandakan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Hasil Uji statistik dapat dilihat pada tabel 4.10 dengan menggunakan SPSS 21 sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Uji F Simultan**

<b>Model</b>	<b>Sig.</b>
Regression	0,000

Berdasarkan tabel 4.10 didapatkan nilai signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, Maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa etika kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

### d. Uji koefisien determinan (R)

Perhitungan uji koefisien determinan berguna untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinan dengan menggunakan SPSS versi 20.

**Tabel 4.11 Koefisien Determinan**

<b>Model</b>	<b>R</b>
	0,741

Dari hasil analisis yang disajikan pada tabel diatas diperoleh nilai:  $R = 0,741$ . Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,741 atau 74,1 %.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru**

Pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan dan membuktikan bahwa beban kerja terhadap kinerja guru di SMAN 12 Kerinci berpengaruh signifikan. Salah satu hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel beban kerja (X1) yaitu dengan nilai sig sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bonse Aris Mandala Putra yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja guru. Pada beban kerja seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dalam merencanakan dan menyiapkan materi pembelajaran yang relevan, menarik dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Dan melaksanakan tugasnya dalam hal administratif maupun tugas lainnya yang diberikan.

Dengan demikian, adanya beban kerja yang tinggi berupa tugas-tugas yang diberikan kepada seorang guru dapat membantu meningkatkan

kinerja guru tersebut. Beban kerja guru yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan berdampak pada kualitas pembelajaran. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada guru.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan dan membuktikan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 12 Kerinci berpengaruh signifikan. Salah satu hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) yaitu dengan nilai sig sebesar  $0,004 < 0,05$ . Hasil ini penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Naurah Nazhifah (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Darul Inayah Bandung Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Pada lingkungan kerja pemimpin memberikan dukungan dalam pengembangan kepada para pegawai dengan menyediakan peluang untuk pembelajaran dan pengembangan keterampilan. Serta pemimpin mendorong kolaborasi dan kerjasama di antara pegawai, sehingga mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Serta terlibat dalam

rapat staf, diskusi kurikulum dan kerja sama dengan guru lain untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran.

Dengan demikian, adanya kolaborasi yang efektif antar sesama guru dapat memungkinkan pertukaran ide, pemecahan masalah dan belajar bersama. Lingkungan kerja yang mendorong peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan workshop dapat meningkatkan kuantitas kerja dan pada akhirnya akan berdampak signifikan pada produktivitas kerja guru.

### **3. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru**

Pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan dan membuktikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 12 Kerinci berpengaruh signifikan. Salah satu hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F untuk variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) yaitu dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pada beban kerja guru harus bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai peserta didik, memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan dalam proses pembelajaran. Serta seorang guru diharapkan untuk terlibat dalam kegiatan komunitas sekolah serta berperan aktif dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Pada lingkungan kerja, ruang guru tempat dimana guru dapat merencanakan pembelajaran,

menilai pekerjaan murid dan berkomunikasi dengan rekan kerja, ruang guru sebaiknya menjadi tempat yang tenang dan tertata rapi untuk mendukung produktivitas.

Adanya beban kerja yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja seorang guru. Hal ini ditandai dengan guru yang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan tanggung jawab. Serta ketika guru merasa didukung dan dihargai oleh rekan kerja dan manajemen sekolah, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dengan demikian, dengan adanya beban kerja dan lingkungan kerja dapat mendorong dan lebih meningkatkan kinerja guru.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja kerja guru di SMAN 12 Kerinci. Semakin baik beban kerja yang diberikan dan sesuai dengan kemampuan guru tersebut maka akan meningkatkan proses belajar mengajar dan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 12 Kerinci. Semakin meningkatnya penerangan pada tempat bekerja, keamanan kerja yang baik dan dorongan motivasi pemimpin kepada pegawai maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 12 Kerinci. Temuan ini memiliki arti ketika guru dapat meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta dapat beradaptasi dengan baik antar sesama guru maupun peserta didik guna mencapai kelancaran proses belajar mengajar maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak sekolah : Untuk lebih memperhatikan distribusi beban kerja guru agar tidak terjadi kelebihan tugas yang berdampak negatif pada kinerja. Pembagian tugas sebaiknya disesuaikan dengan kompetensi dan kapasitas masing-masing guru.
2. Bagi guru : Diharapkan dapat mengelola beban kerja secara profesional dan menjaga kinerja sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan spiritual.
3. Bagi peneliti : Dijadikan sebagai inspirasi dalam melakukan suatu kegiatan yang berguna dibidang pendidikan.

## BIBLIOGRAFI

- Adawiyah, Fatniation. 2021. "Variasi Metode Mengajar Guru Dalam Mengatasi Kejenuhan Siswa Di Sekolah Menengah Pertama." *Jurnal Paris Langkis* 2(1): 68–82.
- Agustina, Andi. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba." IV: 112.
- Amrullah, Silmi, N Nurhayati, and W Windawati. 2023. "Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMK Negeri 8 Garut." *Jurnal Tata Kelola Pendidikan* 5(1): 25–34.
- Anisa, Riska Nur. 2022. "Efektivitas Layanan Bimbingan Klasikal Dengan Teknik PJBL Untuk Meningkatkan Pemahaman Pilihan Karir Siswa Tunarungu." 2: 995.
- Apriyanti. 2024. "Pengaruh Kompetensi Guru Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Karawang." 7: 1424.
- Ariyanto, Andi. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kidsstar School Makassar." 5: 683.
- Asnora, Fadzil Hanafi. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7(2): 72–79.
- Damayanti, Nur Afni. 2023. "Peran Guru Dalam Menentukan Model Pembelajaran Berbasis Proyek (PjBL) Di Kelas Rendah Upaya Untuk Meningkatkan Minat Belajar Peserta Didik Di Sekolah." *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 1(2): 14.

- Darmawi, Darmawi. 2021. "Implementasi Supervisi Manajerial Dan Akademik Pengawas Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidayah." *Jurnal Literasiologi* 7(2): 33–47.
- Dwi Novita Sari, Arrohmah, Renny Husnaiti, and Yoko Tristiarto. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19." *Jurnal Sosial Sains* 2(5): 554–62.
- Elfita, Rifa. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi." 1: 41.
- Eunike, Vera. 2022. "Mengukur Kinerja Guru." 4: 2590.
- Firman, Ahmad, Fitriani Latief, and Dirwan Dirwan. 2024. "Efek Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 7(4): 425–35.
- Fitria, Ana Sichatul. 2024. "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Literature Review)." 2: 142.
- Galuh, Iman Rais Juliawan, and Agus Iwan Mulyanto. 2021. "Teacher Development Intensity And Responsibility With Performance In Senior High School." *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 11(1): 55–62.
- Gulo, Florencia Ananda. 2024. "Teachers' Role and the Development of Curriculum." *Sintaksis: Publikasi Para Ahli Bahasa Dan Sastra Inggris* 2(1): 226–30.
- Guntoro, Guntoro. 2020. "Supervisi Pengawas Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Stimulus Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Iqra'* 14(1): 64.

- Jalil, Abdul. 2019a. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu." 1: 118.
- . 2019b. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu." 1: 125.
- Lestari, Dewi, Desta Pratiwi, and Khasbi Ainun Najib. 2025. "Problematika Profesi Guru Dan Solusinya Bagi Peningkatan Kualitas Pendidikan Di SDN 1 Pematang Sari." 01(03): 216–22.
- Manik, Sudarmin. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci." 9: 161.
- Maulia, Safira, and Heru Purnomo. 2023. "Peran Komunikasi Efektif Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar (SD)." *Jurnal PGSD STKIP PGRI Banjarmasin* 5(1): 25–39.  
<http://jurnal.stkipbjm.ac.id/index.php/pgsd>.
- Mulyanto, Hery. 2023. "Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru." 01: 149.
- Muspawi, Mohamad. 2021. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21(1): 101.
- Nasution, M Insan Kamal, and M Chaerul Rizky. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan Manegggio : Jurnal Ilmiah Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 , Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Edaran Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Tata Cara Penetapan Predikat

- Memberikan Pedoman Yang Jelas Dan Objektif Dalam Menilai Kinerja Pegawai ASN .” 7(September): 172–90.
- Nugraheni, Annisa Rizki. 2022. “Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.” 8: 1305.
- Pandipa, Abd. Khalid Hs. 2019. “Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 1 Lore Utara.” 12: 2.
- Patricia, Evelyne Mega. 2024. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Inovasi Pengajaran Yang Dimediasi Kepuasan Dan Dimoderasi Oleh Dukungan Manajerial (Studi Kasus Di SMPK Kalam Kudus 3 Jakarta).” 5: 1871.
- Purnairawan, Riski Eka. 2022. “Hubungan Beban Kerja Dengan Kompetensi Sosial Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Ma’had An-Nur.” 2: 71.
- Purwoko, Riawan Yudi. 2017. “URGENSI PEDAGOGICALCONTENT KNOWLEDGE DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN MATEMATIKA.” 3.
- Putra, Bonse Aris Mandala. 2023. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru.” 4: 67.
- Putri, Ayu Dwi Kesuma. 2017. “Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” 2: 204.
- Putri, Dhea Silvia. 2025. “KINERJA GURU PADA SEKOLAH XYZ.” 3(3): 236–49.
- Putri, Willa, and Muchamad Arif Kurniawan. 2024. “Peran Guru Dalam Membentuk Karakter Siswa ( Studi Kasus Di MI Al-Khoeriyah Bogor ).” 4: 1–14.
- Rachma, Alya, Tifany Laura Balqis, and Ameliya Harahap. 2024. “Peran Guru Dalam Pembentukan Etika Dan Moral Siswa: Perspektif Pendidikan Modern.”

*Cendekia: Jurnal Ilmu Sosial, Bahasa dan Pendidikan* 4(3): 124–30.

Rahayu, Suciana, and Anita Sindar. 2022. “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Simple Additive Weighting.” *Jurnal Ilmu Komputer Dan Informatika* 2(2): 103–12.

Rohman, Hendri. 2020. “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru.” 1: 93–94.

Sancoko, Cahyo Harry. 2022. “Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya.” 7.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.

———. 2022. *Metode Penelitian & Pengembangan (Research and Development/ R&D)*. Bandung: Cv. Alfabeta.

Supranoto, Heri. 2015. “Penerapan Lesson Study Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogi Guru Sma Bina Mulya Gadingrejo Tahun Pelajaran 2015/2016.” *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)* 3(2): 21–28.

Tanjung, Rahman. 2021. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar.” 4.

Wulan, Sarah. 2018. “Factors Affecting Teacher Performance.” : 112–18.

Zainuddin, T. 2021. “Teacher As A Role Model In The 2013 Curriculum Development.” *Jurnal Ilmiah Islam Futura* 21(2).

### Lampiran 1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No Item
1.	Beban Kerja	1. Beban fisik	1,2,3,4
		2. Beban mental	5,6,8,7,8
		3. Beban waktu	9,10,11,12
2.	Lingkungan Kerja	1. Lingkungan fisik	1,2,3,5,6,7,8,9,10,11
		2. Lingkungan Non Fisik	12,13,14,15,16,17
3.	Kinerja Guru	1. Jumlah pekerjaan	1,2,3,4
		2. Kualitas pekerjaan	5,6
		3. Ketepatan waktu	7,8
		4. Kehadiran	9,10
		5. Kemampuan kerja sama	11,12,13,14,15

## Lampiran 2 Lembar Kuesioner

### LEMBAR KUESIONER

#### “PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 12 KERINCI”

Responden Yang Terhormat,

Kuesioner ini dirancang untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dalam rangka menyusun tugas akhir di Program S1 Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak sekolah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru.

Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini seobjektif mungkin. Bapak/Ibu dimohon untuk membaca pertanyaan dengan cermat dan teliti sebelum memberikan jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin keamanan dan kerahasiaannya. Terima kasih atas waktu dan kerjasama Bapak/Ibu yang telah bersedia mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Hesti Ulia Sari

#### Identitas Responden (Beri tanda centang (✓) sesuai kondisi Bapak/Ibu)

1. Nama :
2. Asal sekolah :
3. Jenis kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
4. Pendidikan terakhir :  S1  S2  S3
5. Status kerja :  Guru *full-time*  Guru *part-time*

### Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom di alternatif jawaban sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sesungguhnya

**Sangat Setuju (SS) : 5**

**Setuju (S) : 4**

**Ragu-Ragu (R) : 3**

**Tidak Setuju (TS) : 2**

**Sangat Tidak Setuju (STS) : 1**

### Bagian I : Beban Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya memiliki waktu lebih dalam mempersiapkan materi melakukan pembelajaran di dalam kelas					
2	Saya memilih waktu dalam penyusunan RPP yang sesuai dengan kurikulum					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya mengoreksi tugas murid dengan penuh ketelitian agar tidak terjadi kesalahan penilaian					
6	Saya mengoreksi ulangan murid dengan penuh ketelitian agar tidak terjadi kesalahan					
7	Saya dapat menyelesaikan masalah yang terjadi didalam kelas					
8	Saya memiliki kemampuan untuk mengontrol situasi kelas saat proses belajar mengajar					
9	Saya merasa kecewa apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya merasa kecewa ketika saya tidak mampu mengajar dengan baik					
11	Saya merasa nyaman ketika sedang mengajar di dalam kelas					

12	Saya merasa nyaman dalam mendidik murid agar memiliki karakter masingmasing					
----	---	--	--	--	--	--

*Sumber : Nurita Sari (2022)*

**Bagian II : Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Ruang belajar mengajar tertata dengan baik					
2	Sarana pembelajaran di tempat saya bekerja cukup lengkap					
3	Penerangan yang sesuai membuat saya nyaman dalam bekerja					
4	Setiap ruangan tersedia lampu dengan jumlah yang memadai					
5	Tidak ada suara bising yang mengganggu saya dalam kegiatan belajar mengajar					
6	Lingkungan kerja saya jauh dari keramaian dan jalan protokol yang ramai					
7	Di tempat bekerja terdapat alat pengatur suhu udara sehingga suhu dalam ruangan tetap nyaman					
8	Luas ruangan yang tidak sesuai dengan jumlah murid menjadikan ruangan terasa sempit					
9	Di sekolah terdapat alat pemberitahu peringatan terjadi kecelakaan					
10	Keamanan di lingkungan sekolah terjaga dengan baik					
11	Cat tembok di dalam kelas tidak terlalu mencolok sehingga nyaman untuk dilihat					
12	Dalam melaksanakan tugas, pimpinan memberikan bimbingan serta dukungan					
13	Pimpinan tidak memberikan kebebasan terhadap guru untuk saling bekerjasama dalam menjalankan tugasnya					
14	Menurut saya pimpinan berlaku adil kepada setiap guru dan tenaga kependidikan lainnya					
15	Jika saya menghadapi masalah rekan kerja sesama guru membantu saya dalam menghadapinya					

16	Perasaan terintimidasi tidak saya rasakan dari rekan sesama guru lainnya					
17	Saya tidak merasa kesulitan untuk membangun komunikasi yang baik dengan siswa					

*Sumber : Naurah Nazhifah (2021)*

**Bagian III : Kinerja Guru (Y)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan semua tugas pembelajaran di kelas					
2	Saya mampu menyelesaikan semua tugas administratif					
3	Saya mampu menyelesaikan semua tugas tambahan yang diberikan sekolah					
4	Saya menyusun instrumen penilaian sesuai kompetensi dasar yang telah saya ajarkan					
5	Pekerjaan administratif saya terselesaikan dengan benar					
6	Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan standar yang diminta					
7	Saya selalu hadir di sekolah sesuai waktu kerja yang ditetapkan					
8	Saya selalu hadir di kelas sesuai jadwal untuk melakukan proses belajar mengajar					
9	Saya selalu hadir dalam setiap rapat guru yang diadakan					
10	Saya selalu hadir dalam pertemuan yang ditugaskan sekolah					
11	Saya akan bekerja sama dengan rekan guru dalam menyelesaikan tugas tim					
12	Saya selalu bersedia memberikan bantuan kepada rekan guru					
13	Saya bekerja sama dengan orangtua dalam mengatasi masalah peserta didik					
14	Saya bersedia bekerja di luar jam kerja apabila diperlukan					
15	Saya memiliki komitmen membina peserta didik agar memiliki karakter yang baik					

*Sumber : Bonse Aris Mandala Putra (2023)*



NOMOR	TABEL TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN LINGKUNGAN KERJA (X2)																	TOTAL
RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	2	4	4	2	5	1	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	54
2	5	4	5	5	5	5	2	1	2	5	5	5	1	5	5	5	5	70
3	4	4	4	4	4	5	1	1	1	4	4	4	1	5	5	5	5	61
4	5	4	5	5	5	5	2	1	2	5	5	5	1	5	5	5	5	70
5	4	4	4	4	2	4	2	2	1	3	4	4	1	4	4	4	4	55
6	4	4	4	4	2	5	1	2	1	3	4	4	1	4	4	4	4	55
7	4	4	4	4	2	4	2	2	1	3	4	4	1	4	4	4	4	55
8	4	4	4	4	3	5	2	4	2	5	4	4	2	4	5	5	4	65
9	4	4	5	4	4	4	1	2	1	4	3	4	1	4	5	5	4	59
10	4	4	5	4	5	5	2	2	2	5	4	4	2	5	4	5	5	67
11	3	3	4	3	4	5	2	1	1	3	4	4	1	4	4	4	1	51
12	5	4	5	4	4	5	2	2	1	5	5	5	2	5	5	5	5	69
13	3	3	3	2	3	4	1	2	1	3	3	4	1	4	4	4	4	49
14	5	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	59
15	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	58
16	5	5	4	5	5	5	2	5	1	5	4	5	2	5	5	4	5	72
17	4	4	4	5	4	5	2	4	1	4	4	5	1	5	5	4	4	65
18	3	3	3	2	2	4	2	2	1	3	4	4	1	4	4	4	4	50
19	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	4	2	4	4	4	4	49
20	4	2	5	4	4	4	2	5	1	3	4	5	1	5	4	5	5	63
21	4	4	4	3	5	5	2	5	1	5	3	5	1	4	4	3	4	62
22	4	4	4	3	4	5	2	1	1	2	3	5	1	5	1	1	5	51
23	5	4	5	5	4	5	2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	64
24	4	3	4	4	3	4	2	4	1	4	4	5	1	5	5	5	5	63
25	4	4	4	4	4	4	2	5	1	4	5	5	1	5	4	4	4	64
26	5	4	4	4	4	4	2	5	1	4	5	5	2	5	4	5	5	68
27	5	3	4	4	3	4	2	5	1	4	5	5	2	5	5	5	5	67
28	4	3	5	4	3	5	2	5	1	3	4	5	2	5	5	5	5	66
29	4	4	4	4	4	4	2	5	1	3	4	5	2	5	5	5	5	66
30	4	4	4	4	3	5	2	4	1	4	4	5	2	5	5	5	5	66



## Lampiran 4 Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas-One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
<b>N</b>		<b>30</b>
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>Mean</b>	<b>.0000000</b>
	<b>Std. Deviation</b>	<b>5.09202042</b>
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>	<b>.068</b>
	<b>Positive</b>	<b>.068</b>
	<b>Negative</b>	<b>-.068</b>
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		<b>.375</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.999</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## Lampiran 5 Uji Linearitas

### Hasil Uji Linearitas X1

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	1025.850	14	73.275	1.718	.155
		Linearity	629.529	1	629.529	14.763	.002
		Deviation from Linearity	396.321	13	30.486	.715	.725
	Within Groups		639.617	15	42.641		
	Total		1665.467	29			

### Hasil Uji Linearitas X2

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1435.133	17	84.420	4.398	.006
		Linearity	543.605	1	543.605	28.321	.000
		Deviation from Linearity	891.528	16	55.721	2.903	.034
	Within Groups		230.333	12	19.194		
	Total		1665.467	29			

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## Lampiran 6 Uji Multikolinieritas

### Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

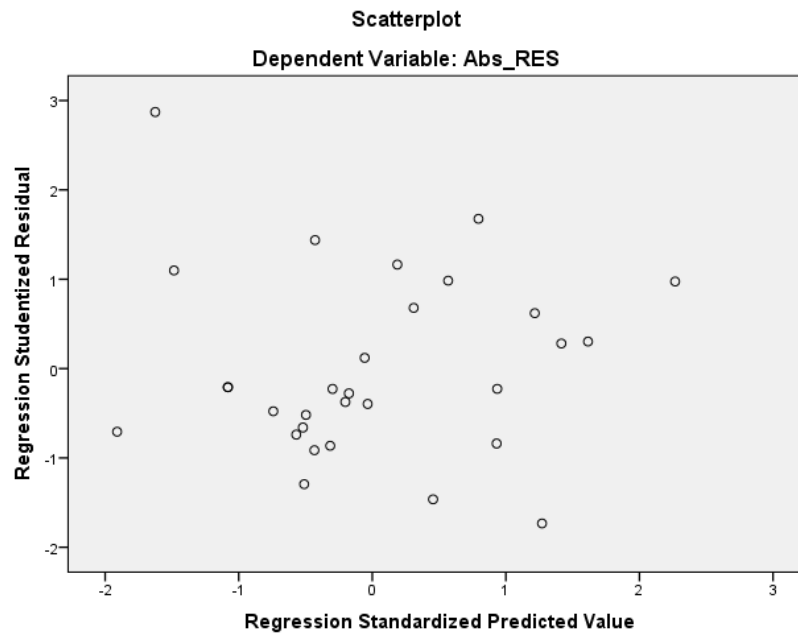
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.402	13.227		-.635	.531		
	Beban Kerja	.840	.230	.492	3.645	.001	.918	1.089
	Lingkungan Kerja	.473	.148	.431	3.193	.004	.918	1.089

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



## Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas Model *scatter plot*



Hasil Uji Heteroskedastisitas-Uji Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.977	7.294		.271	.788		
	Beban Kerja	.110	.127	.171	.866	.394	.918	1.089
	Lingkungan Kerja	-.063	.082	-.151	-.767	.450	.918	1.089

a. Dependent Variable: Abs\_RES

## Lampiran 8 Uji Regresi Linier Berganda

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.402	13.227		-.635	.531
	Beban Kerja	.840	.230	.492	3.645	.001
	Lingkungan Kerja	.473	.148	.431	3.193	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



## Lampiran 9 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.515	5.277

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru



Lampiran 10 R Tabel

**DISTRIBUSI NILAI  $r_{\text{tabel}}$  SIGNIFIKANSI 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	<b>0.361</b>	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 11 T Tabel

$\alpha$ untuk Uji Satu Pihak ( <i>one tail test</i> )						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	$\alpha$ untuk Uji Dua Pihak ( <i>two tail test</i> )					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
$\infty$	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

## Lampiran 12 Dokumentasi









**IAI**  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Kapten Muradi Desa Sumur Gedang, Kecamatan Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh  
Telp. (0748) 21065, Fax. (0748) 22114, Kode Pos.37112, Web.ftik.iainkerinci.ac.id, Email: info@ftik.iainkerinci.ac.id

SURAT KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
Nomor : 2105/2024

TENTANG  
PERPANJANGAN MASA BIMBINGAN (TAHAP 1) TUGAS AKHIR SKRIPSI  
MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2024/2025

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

- Menimbang : a. Untuk memperlancar tugas akhir skripsi mahasiswa program strata satu (S1) IAIN Kerinci, maka perlu memperpanjang masa bimbingan (tahap 1) pembimbing tugas akhir skripsi mahasiswa.  
b. Bahwa nama yang tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas tersebut.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.  
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi.  
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen.  
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 31 Tahun 2022 perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Ortaker IAIN Kerinci.  
7. Keputusan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Statuta IAIN Kerinci.  
8. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi
- Memperhatikan : 1. Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Kerinci Nomor 084 Tahun 2024 tentang Peraturan Akademik Institut Agama Islam Negeri Kerinci  
2. Surat Edaran Wakil Rektor I Nomor B-732/In.31/R.1/KP.00.1/07/2024 tentang Penyesuaian SK Pembimbing Tugas Akhir dan Ujian Komprehensif

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN TENTANG PERPANJANGAN MASA BIMBINGAN (TAHAP 1) TUGAS AKHIR SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2024/2025.
- Pertama : Menunjuk **Seprianto, M.Pd.** sebagai Pembimbing Tugas Akhir Skripsi Mahasiswa:  
Nama : HESTI ULIA SARI  
NIM : 2110206008  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN KERINCI
- Kedua : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
- Kedua : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai tanggal 31 Desember 2024, dan apabila ada kesalahan maka akan dilakukan perbaikan



DITETAPKAN DI : Sungai Penuh  
PADA TANGGAL : 28 November 2024



Dr. H. Hadi Candra, S.Ag, M.Pd  
NIP. 197306051999031004

- Tembusan :
1. Ketua Jurusan/Program Studi
  2. Dosen Pembimbing
  3. Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jl. Kapten Muradi Desa Sumur Gedang, Kecamatan Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh  
Telp. (0748) 21065, Fax. (0748) 22114, Kode Pos.37112, Web.ftik.iainkerinci.ac.id, Email: info@ftik.iainkerinci.ac.id

Nomor : B-198 /In.31/D.1/PP.00.9/02/2025  
Lampiran : 1 Halaman  
Perihal : Permohonan Perpanjangan Izin Penelitian

11 Februari 2025

Kepada Yth,  
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
Kerinci  
Di  
Tempat

Assalamulaikum Wr, Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program sarjana (S1) maka setiap mahasiswa diwajibkan menyusun skripsi sehubungan dengan hal tersebut kami mengharapkan dengan hormat atas kesediaan kerjasama Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa berikut ini:

NAMA : HESTI ULIA SARI  
NIM : 2110206008  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Untuk melakukan penelitian di instansi/lembaga Bapak/Ibu, dengan judul skripsi: **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 12 KERINCI**. Waktu penelitian yang diberikan kepada yang bersangkutan minimal 2 (dua) bulan, dimulai pada tanggal 12 Februari 2025 s.d 12 April 2025.



Dekan

Dr. Hadi Candra, S.Ag., M.Pd.

Tembusan:

1. Rektor IAIN Kerinci (sebagai laporan)
2. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
3. Yang bersangkutan sebagai pegangan
4. Peninggal





PEMERINTAH PROVINSI JAMBI  
**SMA NEGERI 12 KERINCI**



Alamat : Jln. Raya Siulak Deras- Desa Siulak Tenang Kec. Gumung Kerinci Kode Pos. 37162

**SURAT KETERANGAN**

Nomor. 128/422/SMA N 12 KRC/IV / TH. 2025

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMA Negeri 12 Kerinci dengan ini menerangkan :

Nama : **HESTI ULIA SARI**  
NIM/NPM : 2110206008  
Program Studi : S1 Manajemen Pendidikan Islam

Bahwa yang namanya tersebut diatas benar telah melaksanakan Penelitian, guna penyusunan Skripsi terhitung mulai tanggal 13 Februari 2025 s.d 13 April 2025. Dengan judul : **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMAN 12 KERINCI”**

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat, terima kasih.

Siulak Tenang, 28 April 2025

Kepala Sekolah,



**YORHANI AR, S.Pd, M.Pd**

21215 199802 1 002

## LEMBAR KUESIONER

### “PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 12 KERINCI”

Responden Yang Terhormat,

Kuesioner ini dirancang untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dalam rangka menyusun tugas akhir di Program S1 Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak sekolah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru.

Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini seobjektif mungkin. Bapak/Ibu dimohon untuk membaca pertanyaan dengan cermat dan teliti sebelum memberikan jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin keamanan dan kerahasiaannya. Terima kasih atas waktu dan kerjasama Bapak/Ibu yang telah bersedia mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Hesti Ulia Sari

#### Identitas Responden (Beri tanda centang (✓) sesuai kondisi Bapak/Ibu)

1. Nama : Imam Maksun, s.pd
2. Asal sekolah : SMAN 12 KERINCI
3. Jenis kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Pendidikan terakhir :  S1  S2  S3
4. Status kerja :  Guru full-time  Guru part-time

#### Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom di alternatif jawaban sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sesungguhnya

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Ragu-Ragu (R) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

**Bagian I : Beban Kerja ( $X_1$ )**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya memiliki waktu lebih dalam mempersiapkan materi melakukan pembelajaran di dalam kelas	✓				
2	Saya memilih waktu dalam penyusunan RPP yang sesuai dengan kurikulum	✓				
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	✓				
4	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	✓				
5	Saya mengoreksi tugas murid dengan penuh ketelitian agar tidak terjadi kesalahan penilaian		✓			
6	Saya mengoreksi ulangan murid dengan penuh ketelitian agar tidak terjadi kesalahan		✓			
7	Saya dapat menyelesaikan masalah yang terjadi didalam kelas		✓			
8	Saya memiliki kemampuan untuk mengontrol situasi kelas saat proses belajar mengajar		✓			
9	Saya merasa kecewa apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan	✓				
10	Saya merasa kecewa ketika saya tidak mampu mengajar dengan baik		✓			
11	Saya merasa nyaman ketika sedang mengajar di dalam kelas	✓				
12	Saya merasa nyaman dalam mendidik murid agar memiliki karakter masing-masing	✓				

**Bagian II : Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Ruang belajar mengajar tertata dengan baik		✓			
2	Sarana pembelajaran di tempat saya bekerja cukup lengkap				✓	
3	Penerangan yang sesuai membuat saya nyaman dalam bekerja		✓			
4	Setiap ruangan tersedia lampu dengan jumlah yang memadai		✓			
5	Tidak ada suara bising yang mengganggu saya dalam kegiatan belajar mengajar				✓	
6	Lingkungan kerja saya jauh dari keramaian dan jalan protokol yang ramai	✓				
7	Di tempat bekerja terdapat alat pengatur suhu					✓

	udara sehingga suhu dalam ruangan tetap nyaman					
8	Luas ruangan yang tidak sesuai dengan jumlah murid menjadikan ruangan terasa sempit				✓	
9	Di sekolah terdapat alat pemberitahu peringatan terjadi kecelakaan					✓
10	Keamanan di lingkungan sekolah terjaga dengan baik	✓				
11	Cat tembok di dalam kelas tidak terlalu mencolok sehingga nyaman untuk dilihat	✓				
12	Dalam melaksanakan tugas, pimpinan memberikan bimbingan serta dukungan	✓				
13	Pimpinan tidak memberikan kebebasan terhadap guru untuk saling bekerjasama dalam menjalankan tugasnya					✓
14	Menurut saya pimpinan berlaku adil kepada setiap guru dan tenaga kependidikan lainnya	✓				
15	Jika saya menghadapi masalah rekan kerja sesama guru membantu saya dalam menghadapinya	✓				
16	Perasaan terintimidasi tidak saya rasakan dari rekan sesama guru lainnya	✓				
17	Saya tidak merasa kesulitan untuk membangun komunikasi yang baik dengan siswa	✓				

### Bagian III : Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan semua tugas pembelajaran di kelas	✓				
2	Saya mampu menyelesaikan semua tugas administratif		✓			
3	Saya mampu menyelesaikan semua tugas tambahan yang diberikan sekolah		✓			
4	Saya menyusun instrument penilaian sesuai kompetensi dasar yang telah saya ajarkan		✓			
5	Pekerjaan administrative saya terselesaikan dengan benar		✓			
6	Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan standar yang diminta		✓			
7	Saya selalu hadir di sekolah sesuai waktu kerja yang ditetapkan		✓			
8	Saya selalu hadir di kelas sesuai jadwal untuk melakukan proses belajar mengajar		✓			
9	Saya selalu hadir dalam setiap rapat guru yang diadakan		✓			

10	Saya selalu hadir dalam pertemuan yang ditugaskan sekolah		✓			
11	Saya akan bekerja sama dengan rekan guru dalam menyelesaikan tugas tim		✓			
12	Saya selalu bersedia memberikan bantuan kepada rekan guru		✓			
13	Saya bekerja sama dengan orangtua dalam mengatasi masalah peserta didik		✓			
14	Saya bersedia bekerja di luar jam kerja apabila diperlukan		✓			
15	Saya memiliki komitmen membina peserta didik agar memiliki karakter yang baik		✓			

## BIOGRAFI PENULIS



Hesti Ulia Sari, lahir pada tanggal 2 Februari 2004 di Desa Tanjung Genting, Kecamatan Gunung Kerinci, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Ayah penulis bernama Kusmadi dan Ibu penulis bernama Meria Susnita. Penulis merupakan kebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Penulis mengawali pendidikan pada tahun dan menyelesaikannya pada tahun di MIN 4 Kerinci. Setelah itu melanjutkannya di MTsS Tanjung Genting dari tahun 2015 dan menyelesaikannya pada tahun 2018. Kemudian melanjutkan pendidikan di MAN 2 Kerinci dan lulus pada tahun 2021. Di tahun yang sama, melanjutkan ke jenjang pendidikan dan menjadi mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci dengan jurusan yang dipilih adalah Manajemen Pendidikan Islam sampai sekarang.

