

Pengaruh Kinerja Guru Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Jelai Hulu

Rhendivan Pasaribu¹, Luhur Wicaksono², Amrazi Zakso³,
Claudi Dominico Panggoning Salarasati⁴

^{1,2,3}Universitas Tanjung Pura, Jl. Prof Nawawi, Pontianak
⁴SD Negeri 20 Jelai Hulu, Desa Pangkalan Paket, Ketapang

Corresponding author: rhendi.van@gmail.com

Diterima: 8 Januari 2025, Revisi: 14 Januari 2025, Dipublikasikan: 19 Mei 2025

Abstract

This study aims to obtain data and information on the significant influence of teacher performance and workload on the work productivity of junior high school teachers in Jelai Hulu District. The form of this research uses a quantitative method with a descriptive approach. The population in this study consisted of 39 respondents, and the sampling method was saturated sampling, specifically targeting public junior high school teachers in the Jelai Hulu District, totaling 39 individuals. The respondents had a minimum work experience of two years and were classified as Civil Servants. Among them, there were 18 male respondents aged 25-45 years and 21 female respondents aged 22-48 years. The research method involved data collection using a questionnaire technique with a data collection tool in the form of a questionnaire list. The instruments developed consisted of three variables: teacher performance, workload, and teacher work productivity. In this case, the questionnaire containing questions will be distributed to teachers in the Jelai Hulu sub-district. The collected data will be tabulated, followed by measurement using a Likert scale. The data will be analyzed using the SPSS 29.00 program. Subsequently, validity, reliability, normality, linearity, and hypothesis tests will be conducted. Based on the findings and data analysis, the research concludes that:

(1) Teacher performance has an influence on the work productivity of public junior high school teachers in Jelai Hulu District by 10.91%, (2) Workload has an influence on the work productivity of public junior high school teachers in Jelai Hulu District by -2.34%, and teacher performance and workload together have an influence on the work productivity of public junior high school teachers in Jelai Hulu District by 59.60%. With these findings, it can be concluded that teacher performance significantly affects the work productivity of teachers, and workload also has an inverse effect on the work productivity of teachers, as indicated by the value of -23.40%. The negative value in the data obtained means that the higher the workload, the lower the work productivity of the teachers. The implications of this research are (1) For teachers, they should always prepare materials and lesson plans as an implementation of pedagogical skills, (2) For teachers, in accepting work burdens according to regulations, they will receive a minimum of 24 contact hours and a maximum of 38 contact hours, so that time can be used effectively and efficiently, (3) For teachers and researchers, it is recommended to conduct research with other variables besides teacher performance and workburden.

Keywords: Work Productivity, Workload, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh signifikan kinerja guru dan beban kerja terhadap produktivitas kerja guru SMP di Kecamatan Jelai Hulu. Bentuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi

dalam penelitian ini terdiri dari 39 responden, dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *saturated sampling* (sampel jenuh), yang secara khusus menargetkan guru SMP negeri di Kecamatan Jelai Hulu, dengan total sebanyak 39 orang. Responden memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun dan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Di antara mereka, terdapat 18 responden laki-laki berusia 25–45 tahun dan 21 responden perempuan berusia 22–48 tahun. Metode penelitian melibatkan pengumpulan data menggunakan teknik angket dengan alat pengumpulan data berupa daftar kuesioner. Instrumen yang dikembangkan terdiri dari tiga variabel: kinerja guru, beban kerja, dan produktivitas kerja guru. Dalam hal ini, kuesioner yang berisi pertanyaan akan dibagikan kepada guru-guru di Kecamatan Jelai Hulu. Data yang terkumpul akan ditabulasi, kemudian diukur menggunakan skala Likert. Data tersebut akan dianalisis menggunakan program SPSS versi 29.00. Selanjutnya akan dilakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, dan uji hipotesis. Berdasarkan temuan dan analisis data, penelitian menyimpulkan bahwa:

(1) Kinerja guru memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMP negeri di Kecamatan Jelai Hulu sebesar 10,91%. (2) Beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMP negeri di Kecamatan Jelai Hulu sebesar -2,34%. Kinerja guru dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMP negeri di Kecamatan Jelai Hulu sebesar 59,60%. Dengan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja guru, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai -2,34%. Nilai negatif ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja, maka produktivitas kerja guru akan semakin menurun. Implikasi dari penelitian ini adalah: (1) Bagi guru, disarankan untuk selalu mempersiapkan materi dan RPP sebagai bentuk implementasi keterampilan pedagogik. (2) Bagi guru, dalam menerima beban kerja sesuai dengan ketentuan, mereka akan menerima beban minimal 24 jam tatap muka dan maksimal 38 jam tatap muka, sehingga waktu dapat digunakan secara efektif dan efisien. Bagi guru dan peneliti, disarankan untuk melakukan penelitian dengan variabel lain selain kinerja guru dan beban kerja.

Kata kunci: Produktivitas Kerja, Beban Kerja, Kinerja

Pendahuluan

Guru adalah kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran dari guru di dalamnya. Terselenggara pendidikan yang berkualitas juga dimulai dari tenaga pendidik, pendidik yang bermutu, dalam manajemen pemimpin satuan pendidikan yang visioner. Guru adalah profesi / jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Keberhasilan pendidikan bukan hanya terletak pada kurikulum yang berlaku namun juga bertolak dari profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Guru yang profesional memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi serta menyikapi pekerjaannya pada pelayanan yang bertumpu pada landasan intelektual yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian secara langsung dapat diabadikan bagi kemaslahatan orang lain terutama siswanya. Mutu pendidikan yang berkualitas besar pengaruhnya terhadap produktivitas suatu lembaga pendidikan, kualitas pendidikan itu sendiri ikut ditentukan oleh profesionalisme guru, karena guru sangat berperan mempersiapkan peserta didik yang berkualitas.

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Produktivitas kerja guru berbeda dengan hasil produksi benda dan jasa yang mudah dihitung dan diukur. Produktivitas kerja guru dalam hal ini adalah bagaimana seorang

guru melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Produktivitas kerja diartikan sebagai sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Produktivitas kerja guru dapat dilihat dari unjuk kerja dalam bidang tugasnya dan berbagai usaha untuk meningkatkan dan memperkaya kualitas akademik melalui berbagai kegiatan formal ataupun informal yang diselenggarakan oleh lembaga ataupun usaha pribadi. Wujud dari produktivitas di sini dapat berupa pelayanan yang baik dengan memperlihatkan kinerjanya (Mukti, 2017). Ukuran produktivitas yang berkualitas dalam bidang pendidikan adalah lulusannya tidak cukup jika hanya diukur dengan standar lokal atau nasional saja. Hal ini disebabkan era global telah membuka sekat-sekat lokal maupun nasional sebagai standar kualitas dalam bidang apapun. Bangsa yang berhasil dalam meningkatkan produktivitas yang berkualitas adalah bangsa yang menghasilkan lulusan pendidikan dengan mutu yang tinggi sesuai dengan standar global tersebut. Produktivitas kerja menurut Tohardi adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. (Edy Sutrisno (2012; 100). Anies Baswedan Mengutarakan pernyataannya pada silaturahmi dengan Dinas Jakarta pada tanggal 1 Desember 2014, terkait permasalahan pendidikan di Indonesia, Pertama, rendahnya layanan pendidikan di Indonesia, Kedua, rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, Ketiga, rendahnya kemampuan literasi anak-anak Indonesia. Secara praktis kenyataan ini menunjukkan bahwa pendidikan di Indonesia dewasa ini mengalami banyak tantangan dan masalah, sudah seharusnya reformasi pendidikan harus dilakukan. Karena seiring langkah dan tuntutan zaman, agar bangsa Indonesia tidak terlindas akibat ketidakberdayaannya. Oleh karena itu pemerintah harus menjamin peningkatan kualitas pendidikan Indonesia (Widodo, 2015 :294).

Dari hasil observasi yang dilakukan keberadaan guru yang belum sepenuhnya terpenuhi, memberikan dampak pada pelaksanaan proses belajar mengajar di satuan pendidikan. Sebagai contoh Guru tersebut lulusan sarjana pendidikan agama melaksanakan proses mengajar pada bidang studi mata pelajaran matematika, hal ini tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Namun dikarenakan beban kerja di sekolah tersebut harus terpenuhi maka guru harus mampu melaksanakan proses pembelajaran tersebut. Selain itu tugas dan tanggung jawab guru yang saat ini sangat banyak dalam bentuk keadministrasian baik dalam produk perencanaan, pelaksanaan serta penilaian. Program sasaran kinerja pegawai merupakan cakupan kinerja guru yang sangat ini sedang bertransformasi dalam portal digital melalui Program merdeka mengajar. Keluhan dalam pemenuhan sasaran kinerja pegawai juga dirasakan guru di kecamatan Jelai Hulu. Adapun temuan lainnya, beban kerja guru bukan hanya mengajar dan mempersiapkan kelengkapan proses pembelajaran, tugas tambahan yang harus dilaksanakan guru baik sebagai operator dapodik, bendahara BOS, dan lain sebagainya juga merupakan beban kerja yang dapat menambah kinerja guru tersebut.

Dari hasil wawancara ke beberapa guru di kecamatan Jelai Hulu terkait dengan kinerja guru, beban kerja dan produktivitas kerja guru. Setiap guru harus dapat bekerja secara produktif. Seorang pemimpin harus dapat mengelola guru secara produktif dan harus mampu menciptakan Susana kerja yang menyenangkan

dengan mempertimbangkan setiap beban kerja guru di sekolah. Dengan Beban kerja yang tidak berlebih diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja guru dan secara keseluruhan menjadi penilaian kinerja baik guru tersebut. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Widodo (2015 : 294-307) menjelaskan lembaga pengelola harus mampu memberikan pelayanan secara maksimal dengan mempunyai tingkat produktivitas tinggi yang pengelolaan itu berimplikasi kepada kelompok masyarakat sebagai pelanggan pendidikan. Hasil penelitian menyebutkan faktor penghambatnya pendidikan di Indonesia diantaranya rendahnya sarana fisik, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan, mahal biaya pendidikan. Penyebabnya penggunaan fasilitas yang tidak dimanfaatkan serta media belajar rendah, kebanyakan guru yang belum maksimal atau profesionalisme dalam menjalankan tugasnya, prestasi siswa menjadi rendah disebabkan seorang guru yang kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Upaya yang harus dilakukan untuk mengatasi faktor-faktor tersebut yaitu meliputi peningkatan kualitas dan kuantitas guru, memberikan pendasar untuk menjamin, memberikan dan melindungi hak-hak warga negara khususnya dalam dunia pendidikan. Reina dalam Sutikno (2009) dalam penelitiannya tentang produktivitas guru pada Sekolah Menengah Pertama di Rajasthan India, yang berjudul "*A study of the Profesional Productivity of Indian teacher Educators*" melaporkan bahwa tingkat produktivitas profesional guru SMP di Rajasthan sangat rendah. Dalam hal ini produktivitas guru diukur dari: buku-buku yang dihasilkan, paper riset, artikel yang dipublikasikan, keikutsertaan dalam seminar, dan workshop yang diikuti. Penelitian Benke dalam Sutikno (2009) tentang "*Scholarly productivity and Teach-ing Accounting*" menemukan bahwa ada hubungan positif antara beberapa atribut pengajaran dengan produktivitas sekolah. Atribut pengajaran guru meliputi intelegensi, persiapan, organisasi pengajaran, dan kejelasan tujuan pengajaran. (Arofah, Siregar, 2020).

Sebuah penelitian Maulipaksi Desliana pada 04 Januari 2016 terkait Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) beberapa tahun terakhir menunjukkan kompetensi guru Indonesia rendah. Peringkat rendah Indonesia dalam beberapa pemeringkatan dunia tentang kemampuan siswa dalam bidang membaca, Matematika, dan Sains juga secara tidak langsung menunjukkan kelemahan kompetensi guru. Pihak sekolah perlu mengadakan usaha-usaha pengembangan bagi para guru. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pihak pengelola pendidikan bekerja sama dengan sekolah-sekolah adalah melaksanakan pelatihan.

Dengan pelatihan dapat meningkatkan efektivitas kinerja guru, kompetensi guru dan serta merubah tingkah laku guna mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi, dalam arti lebih mampu, lebih terampil, lebih berkualitas dan berdaya guna secara optimal. Rata-rata nasional hasil UKG 2015 bidang pedagogik dan profesional adalah 53,02. Untuk kompetensi bidang pedagogik saja, rata-rata nasionalnya hanya 48,94, yakni berada di bawah standar kompetensi minimal (SKM), yaitu 55 (Jilan, 2018). Guru yang profesional harus memiliki keahlian, tanggung jawab, dan rasa kesejawatan yang didukung oleh etika profesi yang kuat.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian empiris di mana data adalah dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung/ angka. Penelitian kuantitatif memperhatikan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik.

Pendekatan pada penelitian ini bersifat kuantitatif dengan teknik korelasi menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Kinerja guru variabel X_1 dan beban kerja X_2 , sedangkan variabel Y adalah Produktivitas Kerja Guru digunakan untuk mengetahui besar pengaruh masing masing variabel bebas. Sugiyono (2010)" data kuantitatif adalah data berbentuk angka dan data kualitatif yang diangka atau skoring"

Kuantitatif bersifat positivisme dapat digunakan pada populasi atau sampel tertentu teknik dilakukan secara random, menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang didapat bersifat kuantitatif data statistic untuk menguji hipotesis. Pengumpulan data menggunakan lembar observasi, dokumentasi dan kuesioner atau angket disebarakan atau disampaikan kepada sekolah Menengah Pertama Negeri yang berada di Kecamatan Jelai Hulu termasuk Kepala sekolah dan Guru yang berada di SMP Kecamatan Jelai Hulu. Populasi pada penelitian ini adalah jumlah guru Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Jelai Hulu yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan Kontrak maupun Honor BOS Sekolah. Dari data Dapodikdasmen Semester Ganjil tahun 2023/2024 berjumlah 58 orang, Sampel adalah cuplikan atau bagianpopulasi.

Sampel pada penelitian ini sejumlah kepala sekolah dan guru jumlah Sekolah Menengah Pertama.

Sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh dengan sumber dengan karakteristik Guru sebagai berikut :

1. Bersatus Pegawai Negeri, Kontak maupun Honor BOS Sekolah 2.Telah lulus Sertifikasi maupun belumSertifikasi
2. Maksimal umur 20 -50tahun
3. Guru SMP Negeri di Kecamatan Jelai Hulu sebanyak 39orang
4. Jumlah responden laki-laki sebanyak 18 orang dan responden perempuan sebanyak 21orang.

Sumber data dalam penelitian menggunakan data primer dan data sekunder yang data diambil berdasarkan runtun waktu (*time series*). Data ini berupa data lapangan dan data tahunan yang diambil dari SMP Negeri di Kecamatan Jelai Hulu. Data tersebut dapat menjadi data pokok dan data penunjang bagi penelitian. Data yang diambil antara sebagai berikut:

1. Data dokumentasi SMP di Kecamatan Jelai Hulu.
2. Data manajemen SMP di Kecamatan JelaiHulu.
3. Data jumlah guru SMP di Kecamatan JelaiHulu

Tabel Data Guru Kecamatan Jelai Hulu
Data Guru Kec Jelai Hulu – Dapodikdasmen
Semester Ganjil tahun 2023/2024

No	Nama Sekolah	SMP		
		Jml	L	P
1	SMP Negeri 1 Jelai Hulu	18	8	10
2	SMP Negeri 2 Jelai Hulu	18	7	11
3	SMP Negeri 3 Jelai Hulu	7	3	4
4	SMP Negeri 4 Jelai Hulu	15	9	6
Total	Total	58	27	31

Sumber: <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru/2/130200>

Pada saat penelitian terjadi perubahan data yang diperoleh dikarenakan adanya proses rekrutmen guru ASN melalui jalur PPPK, sehingga peneliti saat mengambil data hanya memperoleh guru sebanyak 39 responden. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada guru di SMP Negeri se Kecamatan Jelai Hulu, Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert (*likert scale*). Skala Likert adalah metode yang umum digunakan dalam survei untuk mengukur sikap, opini, atau persepsi responden terhadap suatu pernyataan. Dalam pengambilan data, skala Likert membantu mengumpulkan data kuantitatif dari tanggapan responden yang dinyatakan dalam tingkatan tertentu, biasanya antara “sangat baik” hingga “sangat tidak baik.” Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Dengan variabel bebas sebanyak 2 buah yakni Kinerja Guru (X1) Dan Beban Kerja (X2), Agar teknik ini memberikan hasil pada penelitian ini, maka persyaratan kinerja guru dan beban kerja harus memberikan pengaruh pada produktivitas kerjaguru.

Ada tiga hipotesis yang diuji pada penelitian ini. Ketiga hipotesis tersebut adalah :

1. Kinerja guru berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Guru di SMP di Kecamatan JelaiHulu
2. Beban kerja guru berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMP di Kecamatan JelaiHulu
3. Kinerja guru dan Beban Kerja guru berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP di Kecamatan JelaiHulu

Hipotesis pertama dan kedua diuji dengan menggunakan regresi dan korelasi parsial oleh karena regresi dan korelasi mengukur distribusi t-test, maka pengujian untuk kedua hipotesis tersebut menggunakan t-test, sedangkan koefisien sumbangan efektif masing-masing variabel tersebut menggunakan korelasi parsial. Hipotesis pertama dan kedua diuji dengan menggunakan regresi dan korelasi parsial oleh karena regresi dan korelasi mengukur distribusi t-test, maka pengujian untuk kedua hipotesis tersebut menggunakan t-test, sedangkan koefisien sumbangan

efektif masing-masing variabel tersebut menggunakan korelasi parsial.

Hipotesis ketiga akan diuji dengan menggunakan regresi dan korelasi ganda. Oleh karena regresi dan korelasi ganda mengukur distribusi standar F-test, maka pengujiannya menggunakan F-test, sedangkan kontribusi ganda kedua variabel bebas dinyatakan dengan R^2 (Korelasi ganda yang dikuadratkan). Semua pengujian hipotesis dilakukan pada taraf kesalahan pengambilan kesimpulan (α) = 0,05 atau signifikansi < 0,05. Dalam hal lain hipotesis nihil (H_0) ditolak. Pengujian analisis data untuk pengujian hipotesis penelitian semua dilakukan menggunakan SPSS versi 29.00

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini memberikan Data mengenai variabel produktivitas kerja guru, yang dikembangkan melalui aspek sebagai berikut : (1) Kualifikasi pekerjaan, (2) Bermotivasi tinggi, (3) Mempunyai orientasi pekerjaan positif, (4) Kedewasaan, (5) Dapat bergaul dengan efektif, diperoleh dengan cara menyebarkan angket kepada 39 responden dengan 33 item pernyataan. Angket untuk pengumpulan data tersebut disusun dalam bentuk *graphic rating scale* dengan alternatif jawaban sebanyak 5 pilihan, yang memiliki bobot nilai sesuai dengan yang dikembangkan oleh Likert.

Tabel distribusi frekuensi bergolong sesuai dengan kategori jawaban angket mengenai variabel produktivitas kerja guru.

Tabel Distribusi frekuensi variabel Produktivitas kerja guru

Rentang	Kategori	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
138-165	Sangat Tinggi	5	12,8
114-140	Tinggi	25	64,1
87-113	Cukup Tinggi	9	23,1
60-86	Rendah	0	
33-59	Sangat Rendah	0	
Jumlah		39	100

Berdasarkan data tabel tersebut, maka penyebaran jumlah skor untuk variabel Produktivitas kerja guru yaitu sebanyak 5 responden atau sebesar 12,8% termasuk kategori sangat tinggi, dengan variasi jumlah skor dari 138-165. Sebanyak 25 responden atau sebesar 64,1% termasuk tinggi, dengan variasi jumlah skor 114-140. Kemudian sebanyak 9 responden atau sebesar 23,1% termasuk cukup tinggi, dengan variasi jumlah skor 87-113. Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa gambaran Produktivitas kerja guru SMP Kecamatan Jelai Hulu tergolong tinggi karena dari 39 responden terdapat sebanyak 25 responden atau sebesar 64,1% yang terindikasi memiliki produktivitas kerja guru tinggi.

Data lain mengenai variabel kinerja guru, yang dikembangkan melalui aspek sebagai berikut : (1) Pedagogik, (2) Kepribadian, (3) Profesional, (4) Sosial, diperoleh dengan cara menyebarkan angket kepada 39 responden dengan 34 item pernyataan. Angket untuk pengumpulan data tersebut disusun dalam bentuk *graphic rating scale* dengan alternatif jawaban sebanyak 5 pilihan, yang memiliki bobot nilai sesuai dengan yang dikembangkan oleh Likert.

Tabel distribusi frekuensi bergolong sesuai dengan kategori jawaban angket mengenai variabel Kinerja guru,

Tabel Distribusi frekuensi variabel Kinerja guru

Rentang	Kategori	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
146-170	Sangat Baik	0	
118-145	Baik	22	56,41%
90-117	Cukup Baik	17	43,59%
62-89	Kurang Baik	0	
34-61	Sangat Tidak Baik	0	
Jumlah		39	100

Berdasarkan data tabel tersebut, maka penyebaran jumlah skor untuk variabel kinerja guru yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 56,41% termasuk kategori baik, dengan variasi jumlah skor dari 118-145. Sebanyak 17 responden atau sebesar 43,59% termasuk cukup baik, dengan variasi jumlah skor 90-117. Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa gambaran kinerja guru SMP Kecamatan Jelai Hulu tergolong baik karena dari 39 responden terdapat sebanyak 22 responden atau sebesar 56,41% yang terindikasi memiliki kinerja guru baik.

Data mengenai variabel beban kerja guru, yang dikembangkan melalui aspek sebagai berikut : (1) Beban kerja kuantitatif, (2) Beban kerja kualitatif, diperoleh dengan cara menyebarkan angket kepada 39 responden dengan 32 item pernyataan. Angket untuk pengumpulan data tersebut disusun dalam bentuk *graphic rating scale* dengan alternatif jawaban sebanyak 5 pilihan, yang memiliki bobot nilai sesuai dengan yang dikembangkan oleh Likert.

Tabel distribusi frekuensi bergolong sesuai dengan kategori jawaban angket mengenai variabel beban kerja guru.

Tabel Distribusi frekuensi variabel beban kerja guru

Rentang	Kategori	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
140-160	Sangat Tinggi	0	
113-139	Tinggi	9	23,07%
86-112	Cukup Tinggi	24	61,53%
59-85	Rendah	6	15,38%
32-58	Sangat Rendah	0	
Jumlah		39	100

Berdasarkan data tabel tersebut, maka penyebaran jumlah skor untuk variabel beban kerja guru yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 23,07% termasuk kategori tinggi, dengan variasi jumlah skor dari 113-139. Sebanyak 24 responden atau sebesar 61,53% termasuk cukup tinggi, dengan variasi jumlah skor 86-112. Sebanyak 6 responden atau sebesar 15,38% termasuk rendah, dengan variasi jumlah skor 59-85. Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa gambaran beban kerja guru SMP Kecamatan Jelai Hulu tergolong baik karena dari 39 responden terdapat sebanyak 24 responden atau sebesar 61,53% yang terindikasi memiliki beban kerja guru cukup tinggi.

Perhitungan uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah dalam residual dan model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov* berbantuan aplikasi SPSS versi 29.00. Adapun hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Output One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Produktivitas kerja guru	Kinerja guru	Beban kerja guru
N		39	39	39
Normal Parameter- s ^{a,b}	Mean	122,03	118,10	101,44
	Std. Deviation	13,455	11,016	11,843
Most Extreme Differences	Absolute	0,082	0,120	0,129
	Positive	0,071	0,120	0,088
	Negative	-0,082	-0,079	-0,129
Test Statistic		0,082	0,120	0,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.163 ^c	.098 ^c

Berdasarkan data hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* digunakan untuk menguji normalitas distribusi data. Uji ini melihat data berdistribusi normal dengan membandingkan distribusi data sampel dengan distribusi normal teoretis. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka distribusi data dianggap normal. Oleh karena itu maka produktivitas kerja guru memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti data untuk produktivitas kerja guru berdistribusi normal. Variabel bebas (X1) kinerja guru memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,163, juga lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data kinerja guru juga berdistribusi normal. Variabel bebas (X2) beban kerja guru memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,098, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data untuk beban kerja guru dianggap berdistribusi normal, meskipun mendekati batas signifikansi. Secara keseluruhan, hasil tes Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa ketiga variabel—produktivitas kerja guru, kinerja guru, dan beban kerja guru— dapat dianggap berdistribusi normal karena Asymp. Sig. (2-tailed) semuanya lebih besar dari 0,05.

Perhitungan uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang akan diuji mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Jika nilai *Deviation from linearity Sig.* lebih besar dari 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat begitu juga sebaliknya. Adapun perhitungan uji linearitas menggunakan SPSS V.29 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Output SPSS Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas kerja guru * Kinerja guru	Between Groups	(Combined)	5948,808	22	270,400	4,651	0,001
		Linearity	3935,026	1	3935,026	67,687	0,000
		Deviation from Linearity	2013,782	21	95,894	1,649	0,155
	Within Groups		930,167	16	58,135		
	Total		6878,974	38			

Tabel Output SPSS Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas kerja guru * Beban kerja guru	Between Groups	(Combined)	5608,508	24	233,688	2,575	0,035
		Linearity	1043,762	1	1043,762	11,502	0,004
		Deviation from Linearity	4564,745	23	198,467	2,187	0,066
	Within Groups		1270,467	14	90,748		
	Total		6878,974	38			

Berdasarkan data hasil uji linearitas diatas, diketahui bahwa harga F pada variabel Kinerja guru (X_1), nilai sebesar $1,649 > 0,05$. Yang memiliki kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara kinerja guru dan produktivitas kerja guru. Selanjutnya diketahui bahwa harga F pada variabel beban kerja guru (X_2), nilai sebesar $2,187 > 0,05$. Yang memiliki kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara beban kerja dan produktivitas kerjaguru.

Perhitungan uji hipotesis penelitian ini menggunakan koefisien determinasi (R^2), uji t parsial, dan uji kelayakan model (uji F) dengan bantuan SPSS versi 29.0.

Tujuan perhitungan dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas kinerja guru (X_1) dan beban kerja (X_2) secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat (Y) produktivitas kerja guru. Kemudian Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar variasi dalam variabel terikat (*dependent variable*) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*independent variables*) dalam model regresi. Koefisien determinasi sering dilambangkan dengan Besarnya pengaruh kinerja guru (X_1), beban kerja (X_2), dan produktivitas kerja guru (Y) dapat diketahui dengan menggunakan kuadrat koefisien korelasi pada analisis koefisien determinasi. Berikut ini adalah hasil *output* SPSS versi 29.00 koefisien determinasi :

Tabel Output SPSS Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	Durbin - Watson
1	.772 ^a	0,596	0,573	8,791	0,596	26,508	2	36	0,000	1,617
a. Predictors: (Constant), Beban kerja guru, Kinerja guru										
b. Dependent Variable: Produktivitas kerja guru										

Berdasarkan tabel di atas, diketahui koefisien determinasi atau R^2 adalah sebesar 0,596. Nilai R^2 0,596 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R" yaitu $0,772 \times 0,772 = 0,596$. Besarnya angka koefisien determinasi dalam bentuk persentase adalah 59,6%. Angka tersebut berarti variabel bebas kinerja guru (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja guru (Y) sebesar 59,6%. Sedangkan sisanya 40,4% ($100\% - 59,6\% = 40,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Kemudian harga F sebesar 26,508 memiliki $\alpha < 0,05$, dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu kinerja guru dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru adalah diterima.

Uji t parsial dipergunakan untuk menguji apakah ada pengaruh variabel bebas kinerja guru (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap variabel terikat produktivitas guru (Y) secara parsial. Adapun hasil *output* SPSS versi 29.00 uji t parsial adalah sebagai berikut:

Tabel *Output SPSS Uji t Parsial*

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,867	15,592		1,082	0,287					
Kinerja guru	1,091	0,174	0,893	6,286	0,000	0,756	0,723	0,666	0,556	1,798
Beban kerja guru	-0,234	0,161	-0,206	-1,448	0,156	0,390	-0,235	-0,153	0,556	1,798

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja guru

Berdasarkan tabel diatas, diketahui variabel kinerja guru diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000. Artinya nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja guru. Sedangkan, pada variabel beban kerja guru diperoleh nilai Sig. 0,156 lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja guru tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja guru. Berdasarkan hasil uji t parsial sebagaimana disajikan tabel maka diperoleh pernyataan bahwa: 1) Hipotesis penelitian yang menyatakan kinerja guru berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru adalah diterima, Adapun besar hasil parsial kinerja guru terhadap produktivitas kerja guru adalah 0,723 atau 72,30 % dan variabel lainnya yang dapat menyelesaikan variabel produktivitas kerja guru. 2) Hipotesis penelitian yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru tidak diterima, hal ini ditunjukkan nilai signifikansi beban kerja sebesar 0,156 > 0,05. Besar nilai parsial beban kerja guru terhadap produktivitas kerja guru adalah – 23,50%, Hal ini menyimpulkan semakin tinggi beban kerja, maka tingkat produktivitas kerja guru semakin rendah.

Berdasarkan hasil penelitian ini, deskripsi data menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap kinerja guru sekolah termasuk dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari persentase jawaban terbanyak adalah kategori 4 (baik) dengan persentase 56,41%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Jelai Hulu cenderung tinggi. Penilaian responden terhadap beban kerja guru juga masuk dalam kategori cukup tinggi dengan persentase 61,53%, dan penilaian terhadap produktivitas kerja guru dinilai tinggi dengan persentase 64,10%. Penelitian ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh bersama-sama antara kinerja guru dan beban kerja guru terhadap produktivitas kerja guru di Sekolah Menengah Atas Kecamatan Jelai Hulu.

Pengaruh Kinerja Guru terhadap Produktivitas Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kinerja guru secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Jelai Hulu sebesar 56,41% dengan kategori baik. Berdasarkan perhitungan uji t parsial, diketahui nilai Sig. sebesar 0,000. Artinya nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja guru. Hal ini berarti semakin baik kinerja guru maka akan berpengaruh secara bersamaan dengan baik atau tingginya produktivitas guru. Kinerja guru pada intinya adalah motivasi kuat seseorang untuk meraih keberhasilan dalam pekerjaan, yang ditunjukkan melalui usaha untuk mengaktualisasikan diri, perhatian terhadap keunggulan, dan pelaksanaan tugas secara optimal berdasarkan perhitungan rasional, sehingga hasilnya menjadi prestasi bagi dirinya sendiri.

Hasil temuan yang menunjukkan adanya pengaruh kinerja guru terhadap produktivitas kerja guru sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Purwana (2013) dengan hasil Penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru sebesar 40,8%. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya menurut Sancoko dan Sugiarti (2022, h.12) Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rohman (2020, h.93) kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah. Kinerja teknis guru mencakup aktivitas dalam proses pembelajaran, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar. Semua ini bertujuan agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Dari uraian di atas dapat diungkapkan bahwa kinerja guru di sekolah sangat menentukan bagaimana produktivitas guru di sekolah. Kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah akan menunjang ketercapaian tujuan sekolah. Dengan demikian efektifitas dan efisiensi proses pembelajaran di sekolah secara baik akan berhasil. Guru yang memiliki kinerja baik, tentu akan mendedikasikan dirinya dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Guru yang berkinerja baik cenderung menunjukkan kesetiaan mereka dengan tetap berada di organisasi dan membantu mengembangkannya, meskipun menghadapi berbagai rintangan dan tantangan. Selain itu, guru dengan kinerja berkualitas tinggi pasti akan menunjukkan perilaku yang sejalan dengan tujuan organisasi. Kinerja guru di sekolah yang berkualitas, tentu secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas sekolah sebagai lembaga pendidikan, melalui proses pembelajaran yang berkualitas dilakukan oleh guru, akan berdampak positif terhadap kualitas sekolah (Pianda, 2018).

Pengaruh Beban Kerja Guru terhadap Produktivitas Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja guru terhadap produktivitas kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Jelai Hulu sebesar 61,53% responden dengan kategori cukup tinggi. Berdasarkan uji t parsial

pada variabel beban kerja guru diperoleh nilai Sig. 0,156 lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja guru tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja guru. Berarti semakin tinggi beban kerja guru, maka akan berdampak pula pada produktivitas kerja guru semakin rendah. Hasil temuan yang menunjukkan adanya pengaruh Guru terhadap produktivitas sekolah sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Diana Sari (2021) Hasil penelitian yaitu beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Beban kerja guru terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Jelai Hulu. Seorang guru yang diberikan beban kerja cukup tentu akan meningkatkan produktivitas kerja nya. Hal ini sejalan dengan pendapat para ahli diantaranya Wahyudin (2016, h.143) menyatakan bahwa beban kerja merupakan proses didalam menentukan jumlah jam kerja seseorang yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada waktu tertentu, atau dapat juga didefinisikan sebagai analisis beban kerja yang memiliki tujuan didalam menentukan banyaknya pegawai dan jumlah tanggung jawab/beban kerja yang harus ditanggung oleh seorang pegawai. Sedangkan Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan dan Munasib (2020, h.249) menyatakan penyebab dari ketidak maksimalan guru dalam bekerja salah satunya dikarenakan beban kerja guru yang dirasakan terlalu banyak. Jika dibandingkan dengan jumlah waktu untuk mengajar di dalam kelas sebagai tugas pokok guru dengan tugas dalam melengkapi administrasi seorang guru. Jadi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja guru yang terlalu berlebih juga tidak baik bagi kinerja guru di sekolah. Oleh karena itu perlu dipahami bahwa, beban kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru. Namun, jika beban kerja guru berlebihan, tentu akan menurunkan kualitas kinerja guru juga.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan proses dalam meentukan jam kerja seorang guru. Beban kerja sangat erat kaitan nya dengan produktivitas kerja, Ketika beban kerja guru berlebih, akan mengganggu kualitas produktivitas guru. Oleh karena itu, beban kerja guru harus lah menyesuaikan dengan situasi guru, agar guru dapat secara meksimal melakukan kinerjanya di sekolah. Seorang guru yang diberikan beban kerja yang sesuai akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan sekolah. Namun, jika beban kerja terlalu berat, kualitas kerja guru akan menurun. Oleh karena itu, beban kerja yang sesuai akan memungkinkan guru melaksanakan tugasnya di sekolah dengan optimal. Guru yang tidak terbebani oleh pekerjaan yang berlebihan cenderung memiliki tanggung jawab tinggi dan antusiasme dalam bekerja. Mereka akan mengerahkan seluruh keterampilan dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang optimal. Sebagai faktor penentu keberhasilan pendidikan, guru diharapkan menunjukkan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan profesional. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika memiliki motivasi yang tinggi. Guru dengan motivasi tinggi biasanya melaksanakan tugas dengan antusiasme dan tanggung jawab penuh, karena ada motif-motif tertentu yang mendasari tindakan mereka. Motif tersebut bertindak sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan pada guru, sehingga mereka bersedia bekerja keras. Guru yang memiliki beban kerja yang sesuai akan berkontribusi besar dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, dan akan mendorong peserta didiknya untuk berprestasi, sehingga motivasi guru berpengaruh pada peningkatan produktivitas mereka.

Pengaruh Kinerja guru dan Beban Kerja Guru terhadap Produktivitas Kerja Guru

Berdasarkan hasil koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,596. Nilai R square 0,596 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R" yaitu $0,772 \times 0,772 = 0,596$. Besarnya angka koefisien determinasi dalam bentuk persentase adalah 59,60%. Angka tersebut berarti variabel bebas kinerja guru (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja guru (Y) sebesar 59,6%. Sedangkan sisanya 40,4% ($100\% - 59,6\% = 40,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amri dan Kamaruddin (2023) Secara simultan pengalaman kerja, beban kerja dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Bireuen sebesar 58,3%. Hasil penelitian didukung oleh pendapat Dimas (2002) menjelaskan tujuh faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: keahlian, manajemen yang bertanggung jawab, kepemimpinan yang luar biasa, kesederhanaan organisasi dan operasional, kepegawaiaan yang efektif, tugas yang menantang, perencanaan dan pengendalian tujuan, dan pelatihan manajerial khusus. Peningkatan produktivitas guru tentu saja tidak terlepas dari sikap yang berasal dari dalam diri seorang guru, terutama pada aspek kinerja dan beban kerja terhadap guru. Produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan. Visi menjadi wadah untuk menyalurkan emosi dan energi orang bila diartikulasikan secara tepat, dan sebuah visi menciptakan kegairahan yang menimbulkan energi dan komitmen di tempat kerja (Anoraga : 2001). Hal senada dikemukakan oleh Wagiran (2013, h.155) bahwa kinerja (*performance*) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya.

Selain adanya kinerja guru, maka beban kerja guru juga berpengaruh dalam produktivitas kerja guru dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang direncanakan. Hal ini sebagaimana pendapat Noor Miyono (2017, h.406) yang menyatakan bahwa: "Guru sebagai komponen sekolah memiliki peranan penting bahkan disebut sebagai ujung tombak keberhasilan lembaga pendidikan. Dalam proses pendidikan guru menempati posisi yang strategis dan peranan kunci dalam kegiatan proses belajar mengajar". Wahyudin (2016, h.143) menyatakan bahwa beban kerja merupakan proses didalam menentukan jumlah jam kerja seseorang yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada waktu tertentu, atau dapat juga didefinisikan sebagai analisis beban kerja yang memiliki tujuan didalam menentukan banyaknya pegawai dan jumlah tanggung jawab/beban kerja yang harus ditanggung oleh seorang pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat diungkapkan bahwa sekolah akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya jika seluruh komponen di dalam sekolah tersebut berupaya menunjukkan kinerja yang optimal. Guru sebagai tenaga pendidik memegang peranan penting di dalam produktivitas kerja guru di sekolah. Produktivitas kerja guru bisa di sekolah bisa terlaksana dengan baik diantaranya jika kinerja guru dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Selain itu, peningkatan produktivitas kerja guru juga harus didukung oleh beban kerja guru yang sesuai, tidak berlebihan dan

pada akhirnya berdampak pada tidak maksimalnya kinerja guru. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa produktivitas kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Jelai Hulu dipengaruhi oleh kinerja guru dan beban kerja guru.

Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan Berdasarkan hasil penelitian melalui pengumpulan data, analisis data, dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan secara umum bahwa kinerja guru dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru sekolah menengah pertama Kecamatan Jelai Hulu Kabupaten Ketapang. Secara khusus dapat disimpulkan sebagai berikut : Gambaran kinerja guru tergolong baik ditunjukkan dengan nilai sebesar 70,23 %. Berdasarkan hasil uji parsial (t-test), terdapat pengaruh signifikan antara kinerja guru terhadap produktivitas kerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Jelai Hulu. Nilai koefisien untuk kinerja guru adalah 1,091 dengan nilai t sebesar 6,286 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan hubungan positif yang kuat dan signifikan. Artinya, peningkatan kinerja guru cenderung akan meningkatkan produktivitas kerja guru secara signifikan. Gambaran beban kerja guru tergolong cukup baik. Berdasarkan hasil uji parsial (t-test) menunjukkan bahwa beban kerja guru tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Jelai Hulu. Koefisien untuk beban kerja guru adalah -0,234 dengan nilai t sebesar -1,448 dan signifikansi 0,156 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja guru lemah dan tidak signifikan. Dengan kata lain, peningkatan beban kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap produktivitas kerja guru.

Gambaran kinerja guru (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja guru (Y) sekolah menengah pertama Kecamatan Jelai Hulu. Berdasarkan hasil uji regresi berganda (ANOVA), kinerja guru dan beban kerja guru secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Nilai F sebesar 26,508 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa ini signifikan secara statistik. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,596 menunjukkan bahwa 59,6% variabilitas produktivitas kerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi kinerja guru dan beban kerja guru. Ini berarti bahwa meskipun beban kerja guru tidak berpengaruh signifikan secara individual, namun berkontribusi ketika dipertimbangkan bersama kinerja guru dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Akyürek, E., & Afacan, Ö. (2018). Problems encountered during the scientific research process in graduate education: The institute of educational sciences. **Higher Education Studies*, 8*(2), 47. <https://doi.org/10.5539/hes.v8n2p47>
- Anggraini, L. D., Christiani, N., & Adrianto, H. (2020). Peningkatan pembelajaran student- centered SMK Santo Yusup Surabaya melalui penataan ruang kelas. **Abdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat Universitas Merdeka Malang*, 5*(1). <https://doi.org/10.26905/abdimas.v5i1.3100>
- Anwar, K., & Asari, S. (2022). Assistance in writing scientific articles for teachers. **Community Empowerment*, 7*(10), 1723-1731. <https://doi.org/10.31603/ce.7264>

- Arikunto, S. (2006). **Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bambang Abduljabar, & Darajat, J. (2014). **Aplikasi Statistika dalam Penjas**. Bandung: CV. Bintang Warliartika.
- Bremholm, J., & Skott, C. K. (2019). Teacher planning in a learning outcome perspective: A multiple case study of mathematics and L1 Danish teachers. **Acta Didactica Norge*, 13*(1), 1. <https://doi.org/10.5617/adno.5540>
- Caena, F., & Redecker, C. (2019). Aligning teacher competence frameworks to 21st century challenges: The case for the European Digital Competence Framework for Educators. **European Journal of Education*, 54*, 356–369. <https://doi.org/10.1111/ejed.12345>
- Cahyani, Mufida. (2007). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pustakawan perpustakaan perguruan tinggi negeri di Malang. Surabaya: Universitas Airlangga Press.
- Cresswell, J. (2012). **Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research**. University of Nebraska Lincoln.
- Dani, A. R., & Nurlizawati, N. (2023). Adaptasi guru sosiologi sekolah penggerak.
- Dimiyati, Mudjiono. (2014). **Belajar dan Pembelajaran**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Emzir. (2011). **Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif**(Edisi Revisi). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ertmer, P. A. (2005). Teacher pedagogical beliefs: The final frontier in our quest for technology integration? **Educational Technology Research and Development*, 53*(4), 25-39.
- Erviana, V. Y. (2021). Penanganan dekadensi moral melalui penerapan karakter cinta damai dan nasionalisme. **Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 14*(1), 1-9. <https://doi.org/10.21831/jpip.78.27149>
- Firdaus, S. F., Soemantri, Y. S., & Yuliawati, S. (2021). A corpus-based study of self-mention markers in English research articles. **International Journal of Language Teaching and Education*, 5*(2), 37-46. <https://doi.org/10.22437/ijolte.v5i2.15695>
- Flachs, A., Olson, E. A., Marston, J. M., & Gillreath-Brown, A. (2019). Mentoring is an intellectual pillar of ethnobiology. **Ethnobiology Letters*, 10*(1), 104-108. <https://doi.org/10.14237/ebi.10.1.2019.1656>
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). **Professional Capital: Transforming Teaching in Every School**. Teachers College Press, Columbia University.
- Hernando-Garijo, A., Hortigüela-Alcalá, D., Sánchez-Miguel, P. A., & González-Víllora, S. (2021). Fundamental pedagogical aspects for the implementation of models-based practice in physical education. **International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18*(13), 7152. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137152>
- Ibrahim, K. (2020). Monitoring and evaluation of teacher effectiveness: A case of teacher performance appraisal and development tool in public secondary schools in Nyandarua South Sub-County, Kenya. **Advances in Social Sciences Research Journal*, 7*(1), 320-329.
- Imaniar, F., Lestari, L., & Munir, A. (2018). The teaching and learning of academic writing involving critical thinking in higher education. **Journal of English Language and Literature*, 10*(1), 975-981. <https://doi.org/10.17722/jell.v10i1.382>

- Ishak. (2020). **Employable Professional Teacher**. Dimarj Jaya Press.
- Josefsson, K. A., & Nordin, A. (2021). Supporting students in higher education in transforming their thesis into a scientific article. **Högre Utbildning*, 11*(2), 37-45. <https://doi.org/10.23865/hu.v11.2627>
- Komarulzaman. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0**. CV Budi Utama.
- La, L. (2020). Factor analysis on oral English conversational competence of college students. **Journal of Literature and Art Studies*, 10*(3). <https://doi.org/10.17265/2159-5836/2020.03.005>.
- Lilies Noorjannah. (2015). Pengembangan profesionalisme guru melalui penulisan karya tulis ilmiah bagi guru profesional di SMA Negeri 1 Kauman Kabupaten Tulungagung. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/humanity/article/view/2461>
- Maddah, H. A. (2019). Institutional assessment plans and rubrics for establishing graduate engineering programs: A practical example. **International Journal for Innovation Education and Research*, 7*(10), 784-798. <https://doi.org/10.31686/ijer.vol7.iss10.1826>
- Madland, C., & Richards, G. (2016). Enhancing student-student online interaction: Exploring the study buddy peer review activity. **The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 17*(3). <https://doi.org/10.19173/irrodl.v17i3.2179>
- Mardiyoko, T. (2012). Kontribusi kompetensi profesional guru dan kreativitas guru terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMP Negeri Kota Salatiga. UNS-Pascasarjana Prodi. Teknologi Pendidikan-S811108051-2012, Surakarta - Pascasarjana.
- Mewburn. (2019). **How to Fix Your Academic Writing Trouble: A Practical Guide**. Open University Press.
- Mukhibad, H., Asrori, A., & Jayanto, P. Y. (2021). Pendampingan penyusunan artikel ilmiah bagi guru sekolah menengah kejuruan di Jawa Tengah. **Al-Khidmat*, 4*(1), 67-72. <https://doi.org/10.15575/jak.v4i1.10439>
- Mulyadi. (2001). **Balanced Scorecard: Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatgandakan Kinerja Keuangan Perusahaan**. Salemba Empat.
- Özen, N. E., & Duran, E. (2022). Developing a story writing attitude scale for secondary school students. **International Journal of Contemporary Educational Research*, 8*(1), 84-93. <https://doi.org/10.33200/ijcer.788115>
- P. F. Druckler. (2009). **The Effective Executive: Aktivitas itu Bisa Dipelajari**. PT. Serambi Ilmu Semesta.
- Parsons, T. (1982). **On Institution and Social Evolution**. The University of Chicago Press.
- Pereira, J., Tan, S., Li, L., & Purnama, A. (2020). Developing a mathematics learning media to explain formula of area of kite usingHawgent. <https://scite.ai/reports/10.24042/ijjsme.v3i3.7391>
- Petekaya, S., & Altın, İ. (2022). Evaluation of theses in the field of forensic medicine in Turkey. **Medicine Science | International Medical Journal*, 11*(3), 1648. <https://doi.org/10.5455/medscience.2022.10.214>
- Pettinger, C., Parsons, J. M., Letherby, G., Cunningham, M., Withers, L., & Whiteford,

- A. (2018). Research data management: A role for librarians in the digital age. *New Review of Academic Librarianship, 24*(4), 402-419. <https://doi.org/10.1080/13614533.2018.1527817>
- Sahadi, A. M. (2018). Pengembangan pola komunikasi guru dalam meningkatkan keterampilan sosial siswa. *Jurnal Penelitian dan Pembelajaran IPS, 3*(2), 149-155. <https://doi.org/10.26737/jppips.v3i2.238>
- Saputra, A. R., Almas, A., & Alamsyah, E. (2020). Pengembangan bahan ajar berbasis proyek dengan pendekatan saintifik dalam pembelajaran IPS untuk siswa kelas IV. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 6*(2), 75-88. <https://doi.org/10.30862/jipd.v6i2.47>
- Shah, S. A., & Tzeng, Y. (2019). Teacher's teaching styles and students' academic achievement in secondary schools of Peshawar, Pakistan. *Global Journal of Education, 9*(1), 99-110. <https://doi.org/10.20448/gje.v9i1.49>
- Sohail, M. S., Akbar, M., & Jamil, M. (2022). Teacher effectiveness and students' performance in secondary schools: A case study of Pakistan. *Pakistan Journal of Distance Education, 2*(2), 95-107. <https://doi.org/10.22555/pjde.v2i2.1863>
- Sudrajat, A., & Iskandar, I. (2019). Upaya peningkatan kualitas pembelajaran dengan menggunakan model pembelajaran kooperatif tipe think pair share pada mata pelajaran PKn. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan, 8*(1), 45-54.
- Tjandra, A., Lestari, L., & Agustina, Y. (2021). The role of teacher's teaching style and students' learning style on student achievement. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar, 8*(1), 27-38. <https://doi.org/10.23887/jppd.v8i1.31659>
- Timpe, D. (2022). Teacher productivity and student achievement: The impact of teacher characteristics on student learning outcomes. *Journal of Educational Research and Practice, 12*(1), 20-32. <https://doi.org/10.5590/jerap.2022.12.1.02>
- Uddin, M. N. (2022). A study of teacher performance in relation to students' academic achievement at the secondary level in Bangladesh. *International Journal of Advanced Research, 10*(5), 30-34. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/14854>
- Ulah, I., Utami, D., & Kumala, S. (2023). Program pengabdian kepada masyarakat dalam pengembangan kemampuan menulis karya ilmiah. *Jurnal Abdi Masyarakat, 7*(1), 1-6.
- Utami, A. (2023). Teacher competence and professionalism in learning: The role of teacher training program. *International Journal of Educational Research Review, 8*(2), 1-9. <https://doi.org/10.24331/ijere.122639>
- Wahyu, H. S. (2018). *Statistika untuk Penelitian Pendidikan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wang, X., Huang, X., & Zhu, Y. (2019). Teacher leadership, school climate, and teacher satisfaction: A multi-level analysis. *International Journal of Educational Management, 33*(6), 1070-1083. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2018-0154>
- Zaenul, A., Haryanti. (2020). *Metodologi Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, Mixed Method, dan Research Development*. Madani Media.
- Zhou, Z., Chen, R., & Wang, J. (2022). Developing teachers' pedagogical content knowledge for inquiry-based teaching through research. *Journal of Educational Research, 115*(4), 420-431. <https://doi.org/10.1080/00220671.2021.1885542>