

## **THE EFFECT OF TEACHER'S WORKLOAD AND MOTIVATION ON TEACHER'S WORK PERFORMANCE IN SMK NEGERI 1 RANTAU UTARA**

**Sihat Ridwanto<sup>1</sup>, Zainuddin<sup>2</sup>, Anton Sinaga<sup>3</sup>**

Email: [sihatsiregar@gmail.com](mailto:sihatsiregar@gmail.com)<sup>1</sup>; [zain\\_djaros@yahoo.com](mailto:zain_djaros@yahoo.com)<sup>2</sup>; [anton\\_ap.sinaga@gmail.com](mailto:anton_ap.sinaga@gmail.com)<sup>3</sup>

Universitas Darma Agung

### **ABSTRACT**

The purpose of this study is to find out (1) whether there is an influence of teacher workload and teacher work motivation in a parse manner on teacher performance at SMK Negeri 1 Rantau Utara, (2) whether there is an influence of teacher workload and teacher work motivation simultaneously on student achievement in SMK Negeri 1 Rantau Utara.

The technique of sampling in this study was total sampling with total 44 respondents. Data collection techniques using questionnaires, before the questionnaire was distributed first carried out trial analysis, namely test validity and reliability. Hypothesis testing is done by using multiple linear regression tests. Partially, the results of this study are  $t_{count} > t_{table} = 1.68$  and the probability value  $(0.000) < 0.05$  means that partially the teacher's workload and teacher work motivation significantly influence teacher performance.

Simultaneously, the results of this study are  $F_{count} > F_{table} = 21,050$  and probability values  $(0,000) < 0.05$  means that simultaneously the teacher's workload and teacher's work motivation significantly influence teacher performance. Based on the test results of the R2 coefficient of determination, it is known that Adjusted R Square found that teacher workload and teacher work motivation simultaneously on teacher performance in SMK Negeri 1 Rantau Utara amounted to 48.30%.

**Keywords: Teacher Workload, Motivation of Teacher Work, and Teacher Performance**

## **PENGARUH BEBAN KERJA GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 RANTAU UTARA**

**Sihat Ridwanto<sup>1</sup>, Zainuddin<sup>2</sup>, Anton Sinaga<sup>3</sup>**

Email: [sihatsiregar@gmail.com](mailto:sihatsiregar@gmail.com)<sup>1</sup>; [zain\\_djaros@yahoo.com](mailto:zain_djaros@yahoo.com)<sup>2</sup>; [anton\\_ap.sinaga@gmail.com](mailto:anton_ap.sinaga@gmail.com)<sup>3</sup>

Universitas Dharma Agung

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) apakah terdapat pengaruh beban kerja guru dan motivasi kerja guru secara parsial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Rantau Utara, (2) apakah terdapat pengaruh beban kerja guru dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap prestasi siswa di SMK Negeri 1 Rantau Utara.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner, sebelum kuisisioner disebar terlebih dulu dilakukan analisis uji coba, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Secara parsial bahwa hasil dari penelitian ini adalah  $t_{hitung} > t_{table} = 1.68$  dan nilai probabilitas  $(0.000) < 0.05$  artinya secara parsial beban kerja guru dan motivasi kerja guru secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Secara simultan bahwa hasil dari penelitian ini adalah  $F_{hitung} > F_{table} = 21,050$  dan nilai probabilitas  $(0.000) < 0.05$  artinya bahwa secara simultan beban kerja guru dan motivasi kerja guru secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  diketahui Adjusted R Square ditemukan bahwa beban kerja guru dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Rantau Utara sebesar 48,30%.

**Kata Kunci: Beban Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru, dan Kinerja Guru**

## A. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi hasil kerja yang dicapai individu mengacu pada tujuan organisasi. Faktor eksternal lain yang berpengaruh pada keberhasilan kinerja guru adalah beban tugas yang diemban guru. Di sekolah guru memainkan berbagai peran dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan.

Keseimbangan antara beban tugas yang diamanatkan kepada guru dengan kemampuan untuk melaksanakan perlu mendapatkan perhatian yang besar agar terwujud hasil seperti yang diharapkan. Kegiatan pokok guru tersebut merupakan beban kerja guru dilaksanakan minimal 24 jam tatap muka, maksimal 40 jam tatap muka perminggu. Terpenuhi atau tidaknya beban kerja guru pada suatu sekolah dapat dilihat dari daftar kebutuhan guru yang terdapat pada laporan bulanan. Sekolah dengan jumlah guru berlebihan akan mengakibatkan guru tidak dapat memenuhi kewajiban mengajarnya harus menambah jam mengajar diluar satuan administrasi pangkal. Sedangkan sekolah yang jumlah gurunya kurang akan mengakibatkan beban mengajar guru semakin berat, sehingga akibat dari semua itu pembelajaran yang dilaksanakan menjadi tidak efektif, untuk itulah disusun pedoman perhitungan beban kerja guru yang berisikan rumusan beban kerja dan ekuivalensi tugas tambahan guru dengan jam tatap muka.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian paparan latar belakang sebagaimana tersebut di atas, maka yang perlu diteliti sebagai rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap prestasi siswa di SMA Negeri 2 Rantau Utara.
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin guru terhadap prestasi siswa SMA

Negeri 2 Rantau Utara.

3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi guru dan disiplin guru secara simultan terhadap prestasi siswa SMA Negeri 2 Rantau Utara.

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja guru dan motivasi kerja guru secara parsial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Rantau Utara,
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja guru dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap prestasi siswa di SMK Negeri 1 Rantau Utara.

## E. Tinjauan Pustaka

### 1. Kinerja Guru

Supardi (2013: 54) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru diartikan sebagai kemampuan guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan lembaga pendidikan yaitu melaksanakan pembelajaran untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Imam Wahyudi (2012: 8) memaparkan bahwa: Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Berdasarkan teori di atas maka kinerja guru adalah hasil kerja dari pengajaran yang diberikan guru kepada murid yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas peserta didik.

## 2. Beban Kerja Guru

Nkweke dan Dollah (2011:669) beban kerja guru merupakan pekerjaan pengajaran akademik dan administrasi yang quality and didelegasikan kepada guru untuk mencapai tujuan dan hasil yang telah ditentukan sekolah.

Beban kerja guru sesuai PP 74/2008 tentang guru adalah 24-40 jam/minggu dan sebagai pegawai 37,5 jam kerja dalam satu minggu. Berdasarkan teori di atas maka beban kerja guru ialah pekerjaan pengajaran yang diberikan oleh guru kepada peserta dengan waktu yang telah ditetapkan.

## 1. Motivasi Kerja Guru

Hamzah B. Uno (2013:72) menyatakan motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana (2012:63) menyatakan motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana. Berdasarkan teori di atas maka motivasi kerja guru ialah upaya untuk meningkatkan kerja guru sehingga mencapai tujuan yang diharapkan dari pekerjaan seorang guru.

## F. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang tidak mengalami perlakuan khusus dalam pengumpulan data (bersifat alamiah, bukan buatan), maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survey. (Sugiyono, 2010).

Penelitian dilakukan di SMK Negeri 1 Rantau Utara, mulai dari Maret sampai April 2019. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Rantau Utara yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan jumlah 44 orang. Arikunto (2009:134-185), yang menyatakan

bahwa untuk pengambilan sampel jika jumlah subyeknya besar lebih dari 100 dapat diambil antara 10–15% atau 20 – 25% atau lebih dan apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang.

## G. Pembahasan

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error						
1 Constant	18,941	6,215		3,048	.004			
Beban Kerja	.503	.111	.498	4,532	.000	.997	1,003	
Motivasi Kerja	.306	.063	.535	4,867	.000	.997	1,003	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diatas dapat disusun persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 18,941 + 0,503X_1 + 0,306X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 18,941 menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja dan motivasi kerja sama dengan nol maka kinerja guru akan meningkat sebesar 18,941.
- Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,503, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan beban kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,503%.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,306, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,306%.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.941	6.215		3.048	.004
Beban Kerja	.503	.111	.498	4.532	.000
Motivasi Kerja	.306	.063	.535	4.867	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### 1. Kinerja Guru

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyusun silabi, berdiskusi dengan team teaching, membuat SAP, menentukan metode, alat peraga, media, sumber belajar, rencana bahan ujian dan pelaksanaan proses belajar mengajar, tugas terstruktur sesuai dengan SAP dan jadwal serta melakukan evaluasi mata pelajaran.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut ini :

1. Nilai thitung untuk variabel beban kerja 4,532 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.68. Maka nilai thitung > ttabel (4,532 > 1.68), yang artinya ada alasan kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi (0.000 < 0.05). Artinya adalah bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
2. Nilai thitung untuk variabel motivasi kerja 4,867 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.68. Maka nilai thitung > ttabel (4,867 > 1.68), yang artinya ada alasan kuat pada H2 diterima dan H0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi (0.000 < 0.05). Artinya adalah bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

### 2. Beban Kerja Guru

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja. Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.712 <sup>a</sup>	.507	.483	3.736	.507	21.050	2	41	.000

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

### 3. Motivasi Kerja Guru

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan, dan keamanan bekerja.

Jangkauan nilai Adjusted R Square adalah bekisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 maka pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat adalah semakin kuat. Dan kemudian semakin mendekati 0 berarti pengaruh antar variabel bebas secara bersamasama variabel terikatnya semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Dengan melihat tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien kolerasi berganda Adjusted R Square adalah 0.483 atau jumlah yang mendekati 1, artinya jika variabel beban kerja dan motivasi kerja secara simultan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,483%. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat variabel bebas yang meliputi beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

## H. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Beban kerja guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Rantau Utara. Hal ini dibuktikan bahwa pengujian secara parsial (uji-t) diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,532 > 1,68$ ). Hasil uji regresi liner berganda menunjukkan bahwa nilai Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,503, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan beban kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,503%.
2. Motivasi kerja guru pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Rantau Utara.. nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,867 > 1,68$ ). Hasil uji regresi liner berganda menunjukkan bahwa nilai Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,306, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,306%.
3. Beban kerja guru dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Rantau Utara. Hal ini dibuktikan bahwa pengujian secara simultan diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,50 > 3,21$ ). Nilai koefisien kolerasi berganda Adjusted R Square adalah 0,483 atau jumlah yang mendekati 1, artinya jika variabel beban kerja dan motivasi kerja secara simultan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,483%.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

1. Agar Kepala Sekolah dalam memberikan beban kerja harus sesuai dengan standar kerja seperti kuantitas pekerjaan yang disesuaikan dengan kapasitas waktu tersedia, selain itu dengan pemberian intensif kepada guru sehingga beban kerja yang dihadapi guru dirasa sepadan dengan apa yang didapat. Selain pemberian beban kerja juga Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Rantau Utara memperhatikan jam kerja para guru untuk menggunakan waktu kerja sebaik-baiknya, karena dengan penggunaan waktu kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu, sehingga tidak akan lagi terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan dan pengumpulan tugas dalam pekerjaan sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan baik.
2. Dalam meningkatkan kinerja kerja guru sebaiknya Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Rantau Utara meningkatkan motivasi kerja Guru sehingga guru lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, mampu meningkatkan prestasi, mampu mengembangkan diri serta mandiri dalam bertindak, sehingga kreativitasnya dalam mendidik siswa akan senantiasa meningkat.
3. Kepada peneliti lain yang ingin mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru agar dapat menambahkan variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru lainnya.

## I. Referensi

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi 6, Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Hamzah B. Uno. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Imam Wahyudi. (2012). Mengejar Profesionalisme Guru. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Nkweke, G dan Dollah . S. 2011. Teaching Staff Strength (TSS) and Workload in Public Senior Secondary School in Ogba/Egbema/Ndoni Local Government Area of Rivers States, Nigeria Mediterranean Journal of Social Sciences. 2(7).25 – 32.

Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana. (2012). Guru Profesional. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2010.

Supardi. (2013). Kinerja Guru. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.