Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial
Volume 4, Issue 3, October 2026, p 696-703
E-ISSN: 3025-6704
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.23610417

Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tigalingga

The Influence of Motivation and Workload on Teacher Work at SMA Negeri 1 Tigalingga

Stevi Monica Tarigan[1], Winda Wardhani[2], Nurhalimah Sibuea[3], Hablil Ikhwana[4]
[1,2,3,4]Universitas Alwashliyah

ARTICLE INFO
Article history:
Received 28 September 2026
Revised 8 October 2026
Accepted 15 October 2026
Available online 21 October 2026

Keywords
Teacher Performance, Work Motivation, Workload

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT
This study aims to determine the influence of work motivation and workload on teacher performance, both partially and simultaneously, at SMA Negeri 1 Tigalingga, Dairi Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method. The research population amounted to 47 teachers and all of them were sampled using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on teacher performance, with a calculated t-value of 5.696 > t-table 2.015 and a significance value of 0.000 < 0.05. Workload also had a positive and significant effect on teacher performance, with a calculated t-value of 2.626 > t-table 2.015 and a significance value of 0.012 < 0.05. Simultaneously, work motivation and workload had a positive and significant effect on teacher performance, with an F-value of 28.754 > F-table 3.21 and a significance value of 0.000 < 0.05. The R Square value of 0.567 indicates that the two variables contribute 56.7% to teacher performance, while the remaining 43.3% is influenced by other factors outside the study. Based on the findings, work motivation and workload are important factors affecting teacher performance. Therefore, schools are expected to enhance teacher motivation and manage workload distribution proportionally to optimize teacher performance.

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan, di SMA Negeri 1 Tigalingga Kabupaten Dairi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 47 guru dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 5,696 > t tabel 2,015 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 2,626 > t tabel 2,015 dan signifikansi 0,012 < 0,05. Secara simultan, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung 28,754 > F tabel 3,21 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai R Square sebesar 0,567 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 56,7% terhadap kinerja guru, sedangkan 43,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja dan beban kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, sekolah diharapkan meningkatkan motivasi dan mengelola pembagian beban kerja secara proporsional guna mengoptimalkan kinerja guru.

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, dan mampu bersaing di era global. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga merencanakan pembelajaran, membimbing peserta didik, melaksanakan evaluasi, serta menjalankan berbagai tugas pendukung lainnya. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu indikator utama dalam menilai mutu pendidikan di sekolah. Kinerja guru mencerminkan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

Corresponding Author
Email: [1]stevimonicatarigan03@gmail.com, [2]windawardhani69@gmail.com, [3]nurhalimahsibuea613@gmail.com, [4]hablilikhwanabeniman@gmail.com

profesional sesuai standar yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu merencanakan pembelajaran secara efektif, melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas, melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif, serta menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, tingkat kinerja guru tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja tempat guru menjalankan tugasnya.

Salah satu faktor internal yang diyakini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mampu menimbulkan semangat, arah, serta ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, disiplin, dedikasi, dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Motivasi tersebut dapat muncul dari faktor intrinsik seperti kepuasan dalam mengajar dan panggilan jiwa sebagai pendidik, maupun dari faktor ekstrinsik seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan dukungan dari pimpinan sekolah. Tingginya motivasi yang dimiliki guru akan mendorong mereka untuk melaksanakan tugas secara optimal dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Selain motivasi kerja, beban kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Beban kerja guru tidak hanya berupa kewajiban mengajar di kelas, tetapi juga mencakup berbagai tugas administratif, penyusunan perangkat pembelajaran, penilaian hasil belajar siswa, penyusunan laporan, pembinaan kegiatan ekstrakurikuler, serta berbagai tugas tambahan lainnya yang diberikan oleh sekolah. Beban kerja yang terlalu tinggi dan tidak seimbang dengan kapasitas individu dapat menimbulkan tekanan, kelelahan fisik maupun mental, menurunkan konsentrasi kerja, serta berdampak pada menurunnya kualitas kinerja guru. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan guru dapat mendorong produktivitas, efektivitas kerja, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan guru menjalankan tugas profesionalnya.

Dalam konteks SMA Negeri 1 Tigalingga, guru menghadapi berbagai tuntutan profesional yang semakin kompleks seiring berkembangnya kebijakan pendidikan nasional dan perubahan kurikulum. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti, terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja dan persepsi beban kerja di antara para guru. Sebagian guru menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab yang sangat baik terhadap tugasnya, sementara sebagian lainnya merasakan tekanan akibat banyaknya pekerjaan dan keterbatasan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan berbagai tugas yang harus dikerjakan. Perbedaan kondisi tersebut diduga berpengaruh terhadap tingkat kinerja masing-masing guru dalam melaksanakan pembelajaran maupun tugas-tugas sekolah lainnya. Kondisi ini menunjukkan adanya hubungan yang perlu dikaji lebih lanjut antara motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja guru agar diperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya.

Permasalahan yang teridentifikasi dalam penelitian ini meliputi belum optimalnya kinerja guru dalam beberapa aspek pelaksanaan tugas profesional, adanya variasi tingkat motivasi kerja yang ditunjukkan melalui perbedaan semangat kerja, disiplin, tanggung jawab, dan inisiatif dalam bekerja, meningkatnya beban kerja guru baik dari aspek akademik maupun administratif, serta belum meratanya pembagian beban kerja antar guru. Selain itu, belum tersedia data empiris yang menunjukkan seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan, di SMA Negeri 1 Tigalingga. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu mengukur dan menjelaskan hubungan tersebut secara ilmiah menggunakan pendekatan yang sistematis dan objektif.

Penelitian ini dibatasi pada tiga variabel utama, yaitu motivasi kerja sebagai variabel bebas pertama, beban kerja sebagai variabel bebas kedua, dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Subjek penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Tigalingga. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Fokus analisis diarahkan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru baik secara individu maupun secara bersama-sama. Berdasarkan fokus tersebut,

rumusan masalah penelitian mencakup apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, apakah kedua variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, dan seberapa besar kontribusi kedua variabel tersebut dalam menjelaskan variasi kinerja guru.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja guru, serta mengukur besarnya kontribusi kedua variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Tigalingga. Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen pendidikan khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja guru. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam menyusun kebijakan peningkatan motivasi kerja guru dan pengelolaan beban kerja yang lebih efektif. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pemberian motivasi kepada guru. Bagi guru, penelitian ini diharapkan menjadi bahan refleksi untuk meningkatkan motivasi kerja dan mengelola beban kerja secara lebih baik. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Tigalingga yang berlokasi di Kabupaten Dairi, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan, yaitu sekolah memiliki jumlah guru yang memadai sebagai responden, menerapkan sistem pendidikan sesuai kebijakan nasional, serta memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja guru. Guru di sekolah tersebut dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan, baik tugas pembelajaran maupun tugas administratif, sehingga dinilai tepat sebagai lokasi penelitian untuk mengkaji pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja guru. Subjek penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Tigalingga yang aktif melaksanakan tugas mengajar pada saat penelitian berlangsung, baik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun non-ASN. Guru dipilih sebagai subjek penelitian karena mereka merupakan pelaksana utama kegiatan pembelajaran dan pihak yang secara langsung mengalami kondisi motivasi kerja serta beban kerja dalam menjalankan tugas profesionalnya. Adapun objek penelitian mencakup tiga variabel utama, yaitu motivasi kerja sebagai variabel bebas pertama (X_1), beban kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2), dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). Ketiga variabel tersebut diteliti untuk mengetahui hubungan dan pengaruhnya secara parsial maupun simultan.

Penelitian dilaksanakan selama periode Januari hingga Juli 2026. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh data berupa angka yang dapat dianalisis secara statistik untuk menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif. Metode survei digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari responden melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Tigalingga yang berjumlah 47 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), yaitu menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Penggunaan teknik ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih lengkap, mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan pengambilan sampel, serta memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi sebenarnya di lapangan. Dengan demikian, seluruh 47 guru dijadikan responden dalam penelitian ini.

Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan terkait motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja guru. Data ini digunakan untuk menggambarkan persepsi dan kondisi aktual yang dialami responden sesuai dengan tujuan

penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen yang relevan seperti profil sekolah, struktur organisasi, jumlah guru, laporan kegiatan sekolah, serta berbagai literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Sumber data primer berasal dari para guru SMA Negeri 1 Tigalingga yang menjadi responden penelitian, sedangkan sumber data sekunder berasal dari arsip sekolah dan berbagai referensi ilmiah yang mendukung penelitian. Untuk memperjelas variabel yang diteliti, peneliti menyusun definisi operasional masing-masing variabel. Variabel motivasi diartikan sebagai dorongan dari dalam maupun luar diri guru yang menimbulkan semangat dan komitmen dalam bekerja dengan indikator tanggung jawab, semangat kerja, keinginan berprestasi, penghargaan, kesempatan mengembangkan diri, dan komitmen terhadap pekerjaan. Variabel beban kerja diartikan sebagai jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan guru sesuai waktu dan kemampuan yang dimiliki dengan indikator jumlah tugas mengajar, tugas administrasi, tanggung jawab tambahan, tekanan waktu, kompleksitas pekerjaan, dan kesesuaian beban kerja dengan kemampuan. Variabel kinerja guru menggambarkan hasil kerja guru dalam menjalankan tugas profesional yang diukur melalui indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, disiplin kerja, tanggung jawab, serta kerja sama dan profesionalisme. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga cara utama, yaitu angket, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Angket digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data primer dari responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang memungkinkan responden memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan secara terukur. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung yang berkaitan dengan kondisi sekolah dan karakteristik responden. Sementara itu, studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah berbagai buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan peraturan yang relevan guna memperkuat landasan teori serta mendukung penyusunan instrumen penelitian. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan berbagai tahap analisis yang diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan kondisi umum masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata, persentase, dan kategori penilaian responden.

Sebelum analisis utama dilakukan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan kriteria bahwa item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach Alpha untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha minimal 0,70. Setelah instrumen memenuhi syarat valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan memastikan data berdistribusi normal, uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang terlalu kuat antarvariabel bebas, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan kesamaan varians residual dalam model regresi.

Tahap akhir analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja guru. Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, dilakukan uji hipotesis parsial (uji t) guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap kinerja guru. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5 persen. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Terakhir, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kedua variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Melalui rangkaian metode tersebut, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan empiris yang valid dan reliabel mengenai pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tigalingga.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada guru di SMA Negeri 1 Tigalingga, proses analisis data diawali dengan penyajian gambaran umum responden dan pengujian kualitas instrumen penelitian. Responden penelitian berjumlah 47 orang guru yang berasal dari berbagai kelompok usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Mayoritas responden berada pada rentang usia 25 sampai 35 tahun sebanyak 43%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada pada usia produktif dan memiliki potensi tinggi untuk beradaptasi terhadap perubahan maupun tuntutan pekerjaan. Dari sisi jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan dengan persentase 77%, sedangkan dari tingkat pendidikan mayoritas guru telah menempuh pendidikan Sarjana (S1) sebesar 96%, dan sisanya berpendidikan Magister (S2). Karakteristik ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik di sekolah tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang memadai untuk menjalankan tugas profesional sebagai guru. Selain itu, kondisi usia yang produktif dan tingkat pendidikan yang relatif tinggi menjadi faktor yang dapat mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat persetujuan responden terhadap berbagai indikator motivasi kerja seperti semangat dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, keinginan untuk berprestasi, penghargaan yang diterima, kesempatan mengembangkan diri, dan komitmen terhadap sekolah. Sebagian besar guru menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa guru di SMA Negeri 1 Tigalingga memiliki dorongan internal yang cukup kuat untuk melaksanakan tugas profesinya secara optimal. Tingginya motivasi kerja tersebut juga memperlihatkan adanya rasa tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan proses pembelajaran maupun pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Pada variabel beban kerja, hasil penelitian memperlihatkan bahwa sebagian besar guru menilai beban kerja yang mereka terima masih sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kesesuaian jumlah tugas mengajar, penyelesaian tugas administrasi, pelaksanaan tugas tambahan, pencapaian target pekerjaan, serta proporsionalitas beban kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun guru menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang cukup kompleks, mereka masih mampu mengelola tugas-tugas tersebut dengan baik. Beban kerja yang dipersepsikan sesuai dengan kemampuan menjadi salah satu faktor yang membantu guru mempertahankan produktivitas dan kualitas kerjanya. Hasil ini mengindikasikan bahwa sistem pembagian tugas di sekolah secara umum masih dapat diterima oleh para guru dan belum menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan.

Variabel kinerja guru juga menunjukkan hasil yang sangat baik. Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka secara rutin menyusun perangkat pembelajaran sebelum mengajar, melaksanakan pembelajaran sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif, hadir tepat waktu, serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Tingginya tingkat persetujuan terhadap indikator kinerja menunjukkan bahwa guru memiliki kesadaran profesional yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini mencerminkan bahwa pelaksanaan proses pembelajaran di SMA Negeri 1 Tigalingga telah berjalan dengan baik dan didukung oleh kinerja guru yang relatif tinggi.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi, beban kerja, dan kinerja guru memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,288 sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, semua item kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel motivasi sebesar 0,836, variabel beban kerja sebesar 0,812, dan variabel kinerja guru sebesar 0,854. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel penelitian.

Tahapan berikutnya adalah pengujian asumsi klasik yang bertujuan memastikan bahwa model regresi layak digunakan. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,732 dan nilai VIF sebesar 1,366 pada kedua variabel independen. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,421 dan variabel beban kerja sebesar 0,583, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dan memenuhi seluruh persyaratan untuk dilakukan analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi Y = 12,846 + $0{,}638X_1$ + $0{,}281X_2$. Persamaan ini mengandung makna bahwa apabila motivasi dan beban kerja dianggap tetap, maka nilai dasar kinerja guru sebesar 12,846. Koefisien motivasi sebesar 0,638 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,638 satuan. Sementara itu, koefisien beban kerja sebesar 0,281 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan beban kerja yang proporsional akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,281 satuan. Kedua koefisien bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan beban kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik pengelolaan beban kerja, maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t hitung sebesar 5,696 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,015 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang menentukan kualitas kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, lebih disiplin, lebih bertanggung jawab, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong utama seseorang dalam mencapai kinerja yang optimal. Ketika guru merasa termotivasi, mereka akan menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap proses pembelajaran sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pengujian hipotesis parsial terhadap variabel beban kerja menunjukkan hasil yang tidak kalah penting. Nilai t hitung sebesar 2,626 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,015 dengan tingkat signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas guru mampu meningkatkan kinerja mereka. Beban kerja yang proporsional dapat menciptakan tantangan yang mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Sebaliknya, apabila beban kerja terlalu rendah ataupun terlalu tinggi, maka potensi kinerja optimal tidak akan tercapai. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas guru di lingkungan sekolah.

Hasil uji simultan menggunakan uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai F hitung sebesar 28,754 jauh lebih besar daripada F tabel sebesar 3,21 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan beban kerja yang sesuai dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling mendukung. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk bekerja secara maksimal, sementara beban kerja yang dikelola dengan baik akan membantu guru melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien.

Selanjutnya, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,567 atau 56,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 56,7%, sedangkan sisanya

sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kompetensi guru, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan, maupun faktor lainnya. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan perubahan kinerja guru. Dengan kata lain, lebih dari setengah variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan beban kerja yang dimiliki guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru dibandingkan beban kerja. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi dan nilai t hitung yang lebih besar pada variabel motivasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru sebaiknya diawali dengan penguatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan kompetensi, pembinaan yang berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu mendorong semangat dan dedikasi guru. Selain itu, sekolah juga perlu memastikan pembagian beban kerja yang adil dan proporsional agar guru dapat melaksanakan tugas dengan optimal tanpa mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Dengan kombinasi motivasi kerja yang tinggi dan pengelolaan beban kerja yang baik, kinerja guru di SMA Negeri 1 Tigalingga dapat terus ditingkatkan sehingga tujuan pendidikan dan peningkatan mutu sekolah dapat tercapai secara lebih efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 1 Tigalingga, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,696 lebih besar daripada t tabel 2,015 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong guru untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, berkomitmen, serta memiliki semangat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,626 yang lebih besar daripada t tabel 2,015 dengan nilai signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kemampuan guru dapat mendorong peningkatan kinerja karena guru mampu menyelesaikan tugas mengajar, administrasi, dan tugas tambahan secara efektif. Secara simultan, motivasi kerja dan beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 28,754 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,21 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,567 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 56,7%, sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan faktor lainnya.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar kepala sekolah terus meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan, pembinaan, kesempatan mengikuti pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan profesional guru. Guru juga diharapkan terus meningkatkan motivasi intrinsik, mengembangkan kompetensi diri, dan mengelola beban kerja secara efektif agar kualitas pembelajaran tetap optimal. Selain itu, sekolah perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja sehingga lebih proporsional dan sesuai dengan kemampuan masing-masing guru. Bagi Dinas Pendidikan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan peningkatan motivasi kerja dan pemerataan beban kerja guru. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan keberhasilan kinerja guru.

REFERENSI

Anggoro Seto, Agung, dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Arends, R. I., & Kilcher, A. 2020. *Teaching for Student Learning: Becoming an Accomplished Teacher*. New York: Routledge.

Daryanto. 2020. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu S. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kemendikbudristek RI. 2022. *Beban Kerja Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Kemendikbudristek RI. 2022. *Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Kembauw, Esther, dkk. 2020. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Moleong, Lexy J. 2021. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. 2021. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Robbins, Stephen P. 2021. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rusman. 2020. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti. 2021. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tarwaka. 2021. *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.

Uno, Hamzah B. 2021. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Uno, Hamzah B., & Lamatenggo, Nina. 2021. *Kinerja Guru: Teori dan Pengukuran*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2021. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yamin, Martinis. 2020. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Referensi.