

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berikut ini merupakan deskripsi umum mengenai lokasi tempat penelitian ini dilakukan:

1. Sejarah Singkat Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan merupakan institusi pendidikan kejuruan yang terletak di kawasan Ulu Benteng, Kecamatan Marabahan, Kabupaten Barito Kuala, Provinsi Kalimantan Selatan. Dalam penyelenggaraan kegiatan belajar mengajarnya, sekolah ini berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Lembaga ini resmi berdiri pada tanggal 29 Januari 1998, berdasarkan Surat Keputusan Nomor 13.a/0/1998. Status akreditasinya saat ini adalah "B", sebagaimana tercantum dalam sertifikat akreditasi dengan nomor 178/BAN-SM-P/AK/XII/2018, yang dikeluarkan pada 21 Desember 2018.¹

Kegiatan pendidikan mulai dijalankan pada bulan Juli tahun 1998, dengan membuka jurusan pertama di bidang Bisnis dan Manajemen, khususnya Program Keahlian Akuntansi dan Keuangan Lembaga (AKL). Lulusan pertama dari program ini berhasil menyelesaikan pendidikan mereka pada tahun 2001. Selanjutnya, pada tahun 1999, sekolah menambah jurusan baru dalam kelompok

¹‘Profil SMKN 1 Marabahan’, *Web Official SMKN 1 Marabahan*, diakses 15 April 2025, <<https://www.smkn1marabahan.sch.id/>>.

keahlian yang sama, yakni Program Keahlian Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP), dengan lulusan pertama pada tahun 2002.

Perkembangan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan terus berlanjut. Pada tahun 2000, sekolah memperluas bidang keahlian dengan membuka Kelompok Teknologi, melalui Program Agribisnis Tanaman Pangan dan Holtikultura (ATPH), yang meluluskan angkatan pertamanya pada tahun 2003. Kemudian, pada tahun 2004, sekolah membuka Program Studi Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), yang menghasilkan lulusan pertama pada tahun 2007. Dua tahun setelahnya, pada tahun 2006, Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan kembali menambah Program Agribisnis Perikanan Air Tawar (APAT), yang meluluskan angkatan pertamanya pada tahun 2009.

Sebagai upaya mendukung penyaluran tenaga kerja lulusan, pada tahun 2001 Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan membentuk Bursa Kerja Khusus (BKK) yang bekerja sama dengan Departemen Tenaga Kerja dan Koperasi. BKK ini berperan sebagai jembatan antara dunia pendidikan dan dunia kerja, serta memfasilitasi lulusan dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian mereka. Pada tahun 2013, sekolah kembali memperluas cakupan program keahliannya dengan membuka dua jurusan baru, yaitu Multimedia (MM) dan Agrobisnis Tanaman Perkebunan (ATP).

Kegiatan belajar mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan dilaksanakan secara penuh dengan sistem lima hari sekolah dalam seminggu. Saat ini, sekolah dipimpin oleh Kepala Sekolah H. Hormuzi,

S.Ag., M.M., yang terus mendorong peningkatan kualitas pendidikan dan kompetensi siswa.

2. Visi dan Misi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan

Berikut ini merupakan visi dan misi dari Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan:

- a. Visi dari Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan Kabupaten Barito Kuala yaitu, Mewujudkan peserta didik yang beriman dan bertaqwa, berkarakter, terampil, berdaya saing, cerdas, tangguh, berbudaya serta berwawasan lingkungan"
- b. Misi dari Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan adalah sebagai berikut:
 - 1) Membentuk peserta didik yang bertaqwa terhatet Tuhan Yang Maha Esa
 - 2) Melaksanakan pendidikan yang ramah tamah dan tanpa perbedaan.
 - 3) Mengupayakan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas secara terarah dan berkesinambungan
 - 4) Membentuk peserta didik yang mampu mandiri, cerdas, terampil, unggul dan berakhlak mulia
 - 5) Menjalin hubungan kerjasama dengan masyarakat dan Dunia Usaha/ Dunia Industri untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta didik.
 - 6) Mengembangkan budaya sekolah yang berwawasan lingkungan hidup.
 - 7) Mencegah terjadinya pencemaran lingkungan hidup.

- 8) Mencegah terjadinya pertambahan kerusakan pada lingkungan hidup.
- 9) Melaksanakan pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi ramah lingkungan²

3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan

Setiap guru memegang peranan yang sangat amat penting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di sekolah. Berikut adalah beberapa tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap guru:

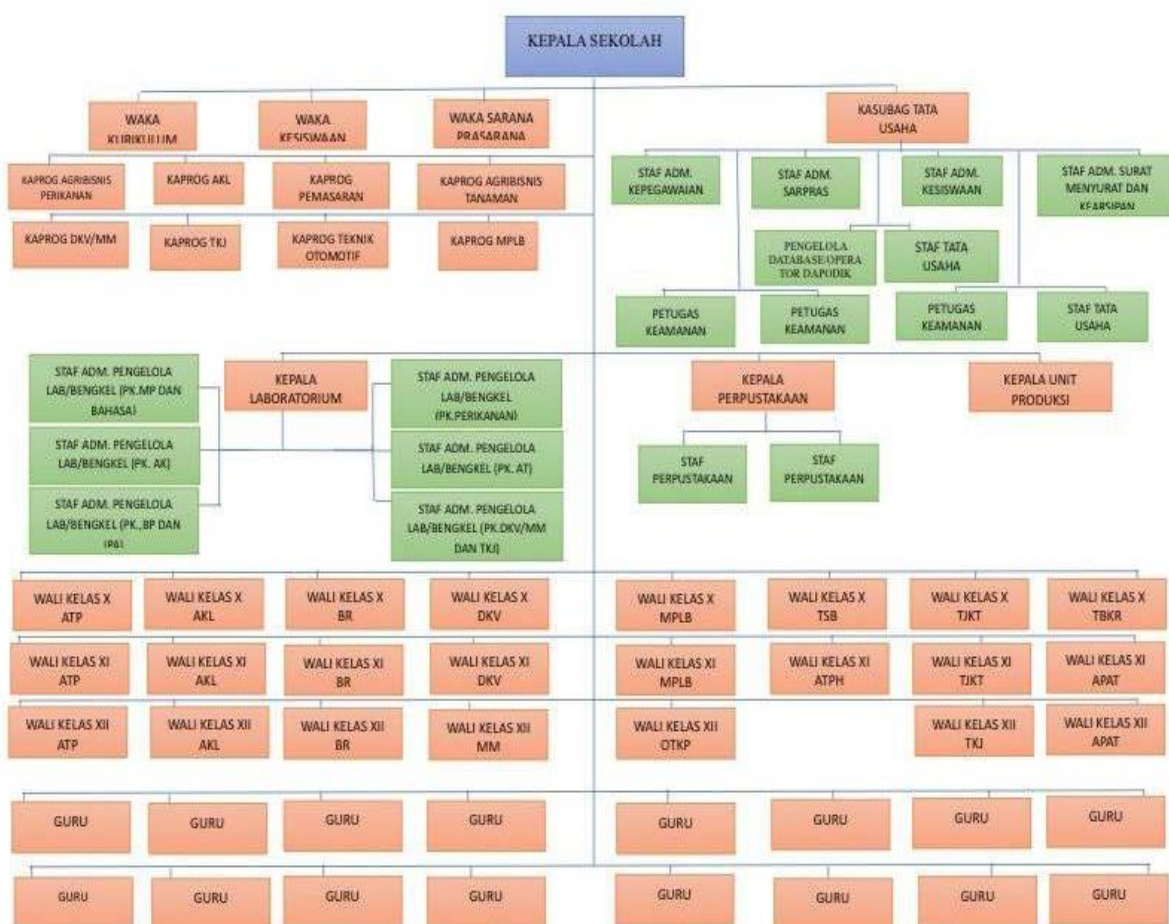
- a. Menyusun program pengajaran yang meliputi:
 - 1) Program Tahunan
 - 2) Program Semester
 - 3) Rencana Pengajaran
 - 4) Analisis Program Pengajaran
 - 5) Satuan Acara Pembelajaran (SAP)
 - 6) Lembar Kerja Siswa dan Evaluasi
- b. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar
- c. Melaksanakan evaluasi (harian, bulanan dan semester)
- d. Menganalisis hasil evaluasi belajar
- e. Melaksanakan remedial dan pengembangan
- f. Meneliti dan mengisi daftar hadir siswa setiap kali mengajar

²Profil, Visi Dan Misi SMKN 1 Marabahan', diakses 15 April 2025, <https://ppdb.smkn1marabahan.sch.id/profil-smk/>.

- g. Menyampaikan informasi tentang kondisi kelas mengajar kepada wali kelas, kaprog, maupun wakil kepala sekolah apabila menemukan sesuatu yang di luar kebiasaan maupun tata tertib sekolah
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain di samping mengajar yang diberikan sekolah

4. Struktur Organisasi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan

Berikut ini merupakan struktur organisasi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan:



5. Data Jumlah dan Kualifikasi Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan

Berikut ini data jumlah dan kualifikasi guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan:

TABEL 4.1 DATA JUMLAH KESELURUHAN GURU

Status Kepegawaian	Frekuensi
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	27
Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	10
Honor Daerah TK.I Provinsi	13
Honor Sekolah	1
Total	51

TABEL 4.2 DATA KUALIFIKASI YANG BERSERTIFIKASI

Jenis Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK)	Frekuensi Bersertifikasi
Kepala Sekolah	1
Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS)	25
Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	8
Total	34

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan selama empat bulan, terhitung sejak 01 Januari 2025 hingga 30 Mei 2025. Rentang waktu tersebut mencakup seluruh rangkaian proses penelitian. Adapun tabel di bawah ini menyajikan tahapan pelaksanaan penelitian yang meliputi proses pengambilan data, analisis, hingga penyusunan kesimpulan, yang disajikan sebagai berikut:

TABEL 4.3 TAHAP PELAKSANAAN PENELITIAN

No	Hari/Tanggal	Pelaksanaan	Keterangan
1	Selasa, 18 Maret 2025	Mengajukan Surat Permohonan riset pada Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora	<i>Google Form</i>

No	Hari/Tanggal	Pelaksanaan	Keterangan
2	Senin, 24 Maret 2025	Mengantar Surat Permohonan Riset pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan	Dilaksanakan Secara Luring
3	Selasa, 08 April 2025	Penyebaran Skala Penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan	Dilaksanakan Secara Luring
4	Rabu, 09 April 2025	Penyebaran Skala Penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan	Dilaksanakan Secara Luring
5	Kamis, 10 April 2025	Penyebaran Skala Penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan	Dilaksanakan Secara Luring
5	Kamis, 10 April 2025	Penyebaran Skala Penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan	Dilaksanakan Secara Luring
6	Jum'at, 11 April 2025	Pengumpulan Skala Penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan	Dilaksanakan Secara Luring
7	Sabtu, 12 - Senin, 14 April 2025	Tabulasi dan Pengolahan Data	<i>SPSS Statistics ver. 25. 0. For windows</i>
8	Selasa, 15 - Jum'at 18 April 2025	Analisis dan Menarik Kesimpulan	<i>SPSS Statistics ver. 25. 0. For windows</i>

C. Data Demografis Responden

Data demografis responden dalam penelitian ini diperoleh dari populasi yang terdiri atas 33 orang guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan. Informasi demografis ini mencakup aspek-aspek seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama berkerja dan tahun mendapatkan

sertifikasi yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian.

1. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran data demografis responden berdasarkan jenis kelamin ditampilkan untuk memberikan informasi mengenai proporsi antara responden laki-laki dan perempuan yang terlibat dalam penelitian ini.

TABEL 4.4 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	29	88%
Laki-laki	4	12%
Total	33	100%

Hasil analisis data demografis yang ditampilkan pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan merupakan kelompok yang paling dominan dalam penelitian ini. Sebanyak 29 responden adalah perempuan, yang berarti mereka mencakup sekitar 88% dari total responden.

2. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran data demografis responden berdasarkan kategori usia ditampilkan untuk memberikan informasi mengenai distribusi usia dari para responden yang terlibat dalam penelitian ini.

TABEL 4.5 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Frekuensi	Persentase
<21 Tahun	0	0%
>21-30 Tahun	2	6%
31-40 Tahun	6	18%

Usia	Frekuensi	Persentase
41-50 Tahun	8	24%
>50 Tahun	17	52%
Total	33	100%

Berdasarkan hasil analisis data demografis yang ditampilkan pada Tabel 4.5, terungkap bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia di atas 51 tahun. Kelompok usia tersebut berjumlah 17 orang, yang mewakili sekitar 52% dari keseluruhan partisipan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kelompok usia lanjut memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan kelompok usia lainnya dalam penelitian ini.

3. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran data demografis responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden disajikan untuk memberikan deskripsi mengenai latar belakang pendidikan responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

TABEL 4.6 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	27	82%
S2	6	18%
S3	0	0%
Total	33	100%

Berdasarkan analisis data demografis yang tercantum pada Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir pada jenjang Strata 1 (S1). Jumlah responden pada kategori ini mencapai 27 orang, yang setara dengan 82% dari total keseluruhan peserta penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa responden dengan latar belakang

pendidikan S1 mendominasi dibandingkan dengan responden dari tingkat pendidikan lainnya. Distribusi tingkat pendidikan para responden secara lebih rinci dapat dilihat pada gambar berikut.

4. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran data demografis responden berdasarkan masa kerja ditampilkan untuk memberikan informasi mengenai lamanya pengalaman kerja para responden yang terlibat dalam penelitian ini.

TABEL 4.7 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	0	0%
1-10 Tahun	5	15%
11-20 Tahun	9	27%
>21 Tahun	19	58%
Total	33	100%

Berdasarkan analisis data demografis yang disajikan pada Tabel 4.7, diketahui bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun. Kelompok ini terdiri dari 19 orang, yang merupakan 58% dari seluruh responden. Diperoleh bahwa sebagian besar responden merupakan individu dengan pengalaman kerja yang cukup panjang. Visualisasi dari distribusi masa kerja responden dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

5. Data Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Sertifikasi

Gambaran data demografis responden berdasarkan tahun memperoleh sertifikasi ditampilkan untuk memberikan informasi mengenai sebaran waktu para

responden dalam mendapatkan sertifikasi profesional yang terlibat dalam penelitian ini.

TABEL 4.8 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TAHUN SERTIFIKASI

Tahun Sertifikasi	Frekuensi	Persentase
2007	1	3%
2008	2	6%
2009	9	27%
2010	10	30%
2011	2	6%
2015	1	3%
2018	1	3%
2020	1	3%
2023	1	3%
2024	3	9%
2025	2	6%
Total	33	100%

Berdasarkan data Tabel 4.8 tentang karakteristik responden menurut tahun sertifikasi, sebanyak 33 responden mengikuti sertifikasi pada berbagai tahun yang berbeda. Responden terbanyak melakukan sertifikasi pada tahun 2010 sebanyak 10 orang (30%), diikuti oleh tahun 2009 dengan 9 orang (27%). Tahun 2024 memiliki 3 responden (9%), sedangkan tahun 2008 dan 2011 masing-masing diikuti oleh 2 responden (6%). Tahun-tahun lain seperti 2007, 2015, 2018, dan 2020 masing-masing memiliki 1 responden (3%). Tahun 2025 diikuti oleh 2 responden (6%). Secara keseluruhan, total responden yang disurvei berjumlah 33 orang.

D. Hasil Uji Instrumen

Pada penelitian ini, penulis menggunakan dua skala, yaitu skala beban kerja dan skala kinerja guru, yang telah diuji secara ilmiah melalui uji instrumen. Hasil uji instrumen untuk kedua skala tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas adalah kemampuan suatu instrumen untuk mengukur hal yang memang ingin diukur. Pada penelitian, validitas menunjukkan seberapa baik alat ukur tersebut dapat merepresentasikan dengan akurat isi atau konsep sebenarnya dari variabel yang diteliti.³

a. Hasil Uji Validitas Skala Beban Kerja

Mengacu pada fakta bahwa instrumen beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti memiliki validitas dan reliabilitas berdasarkan penelitian sebelumnya, penulis memutuskan untuk tidak melakukan uji coba ulang terhadap instrumen tersebut. Selain itu, penulis telah memperoleh izin resmi dari penulis sebelumnya untuk mengadaptasi instrumen ini dalam konteks penelitian yang sedang berlangsung, sesuai dengan kaidah dan etika penelitian yang berlaku.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Mina, digunakan suatu instrumen khusus untuk mengukur tingkat beban kerja. Instrumen ini awalnya terdiri dari 24 item. Setelah melalui proses uji coba, diperoleh hasil bahwa 22 item dinyatakan valid, sementara 2 item lainnya gugur. Pernyataan-pernyataan dalam instrumen ini disusun untuk mengukur enam aspek utama dari beban kerja, yaitu:

³Andi Maulana, 'Analisis Validitas, Reliabilitas, Dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasa Percaya Diri Siswa', *Jurnal Kualita Pendidikan*, 3.3 (2022), 133.

(1) tuntutan mental, (2) tuntutan fisik, (3) tuntutan waktu, (4) performasi, (5) tingkat usaha, dan (6) tingkat frustrasi. Keenam aspek ini mencerminkan dimensi-dimensi penting yang memengaruhi persepsi individu terhadap beban kerja yang mereka alami. Berikut ini adalah hasil uji validitasnya :

TABEL 4.9 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL BEBAN KERJA

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0, 566	0, 284	Valid
2	0, 616	0, 284	Valid
3	0, 616	0, 284	Valid
4	0, 449	0, 284	Valid
5	0, 728	0, 284	Valid
6	0, 616	0, 284	Valid
7	0, 566	0, 284	Valid
8	0, 616	0, 284	Valid
9	0, 566	0, 284	Valid
10	0, 547	0, 284	Valid
11	0, 578	0, 284	Valid
12	0, 449	0, 284	Valid
13	0, 728	0, 284	Valid
14	0, 555	0, 284	Valid
15	0, 624	0, 284	Valid
16	0, 528	0, 284	Valid
17	0, 737	0, 284	Valid
18	0, 528	0, 284	Valid
19	0, 598	0, 284	Valid
20	0, 528	0, 284	Valid
21	0, 449	0, 284	Valid
22	0, 449	0, 284	Valid

Tabel 4.9 membuktikan bahwa seluruh item pada skala instrumen beban kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung pada setiap item > daripada nilai r tabel (0,284).

b. Hasil Uji Validitas Skala Kinerja Guru

Skala kinerja guru tidak dilakukan juga uji coba kembali dalam penelitian ini karena instrumen yang digunakan telah dikembangkan dan diuji oleh penulis terdahulu. Skala tersebut telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas yang menunjukkan bahwa seluruh item dalam skala tersebut valid dan reliabel. Sesuai dengan etika dalam pelaksanaan penelitian, penulis telah memperoleh izin dari penyusun skala untuk menggunakan instrumen tersebut dalam penelitian ini. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali Nusa Nasution, digunakan suatu instrumen khusus untuk mengukur tingkat beban kerja. Adapun skala awal Kinerja Guru terdiri dari 10 item, dan berdasarkan hasil uji yang dilakukan oleh penulis sebelumnya, seluruh item dinyatakan valid tanpa adanya item yang gugur. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari skala kinerja guru :

TABEL 4.10 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA GURU

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,281	0,213	Valid
2	0,466	0,213	Valid
3	0,460	0,213	Valid
4	0,554	0,213	Valid
5	0,536	0,213	Valid
6	0,300	0,213	Valid
7	0,501	0,213	Valid
8	0,689	0,213	Valid
9	0,499	0,213	Valid
10	0,689	0,213	Valid

Tabel 4.10 membuktikan bahwa seluruh item pada skala instrumen kinerja guru dinyatakan valid karena nilai r hitung setiap item $>$ dari nilai r tabel (0,213).

2. Uji Realibilitas

Analisis reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh minimal angka $\geq 0,600$.⁴ Untuk memastikan konsistensi internal instrumen yang digunakan, pengujian reliabilitas dilakukan dengan merujuk pada data dari dua penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Mina (2021) mengenai beban kerja pada pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, serta penelitian oleh Muhammad Ali Musa Nasution (2018) yang membahas tentang kinerja guru pada tingkat SMP di wilayah Sukodono. Hasil dari analisis reliabilitas terhadap variabel beban kerja dan kinerja guru disajikan secara rinci dalam tabel berikut.

TABEL 4.11 HASIL UJI REALIBILITAS SKALA BEBAN KERJA DAN KINERJA GURU

Variabel	Hasil Uji Realibilitas	Keterangan
Beban Kerja	0,712	Realibilitas
Kinerja Guru	0,930	Realibilitas

Pada Tabel 4.11, tampak bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk kedua variabel yang diteliti masing-masing sebesar 0,712 dan 0,930. Angka-angka tersebut menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi di antara item-item dalam instrumen penelitian. Mengingat nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh melebihi ambang minimum yang ditetapkan, yaitu 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen ini menghasilkan data yang reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

⁴S. Nasution, Metode Research(Penelitian Ilmiah) (Bumi Aksara, 1996), 77.

E. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan sejumlah hasil analisis data yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.0 *for windows*. Hasil-hasil tersebut mencakup uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, analisis deskriptif, uji regresi linier sederhana, serta perhitungan aspek-aspek utama pembentuk variabel.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini memiliki pola penyebaran yang hampir normal.⁵ Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan dua metode, yaitu *Kolmogorov-Smirnov* dan PP Plot (*Probability-Probability Plot*) dari *standardized residual*. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05, serta pola pada grafik PP Plot (*Probability-Probability Plot*) menunjukkan titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal, menandakan kesesuaian dengan distribusi normal.⁶

⁵Purwanto, *Statistika Untuk Penelitian* (Pustaka Pelajar, 2011).

⁶Abd. Rasyid Syamsuri and others, 'Jurnal Bisnis Mahasiswa', *Bisnis Mahasiswa*, 2021, 125.

TABEL 4.12 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49809403
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.038
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

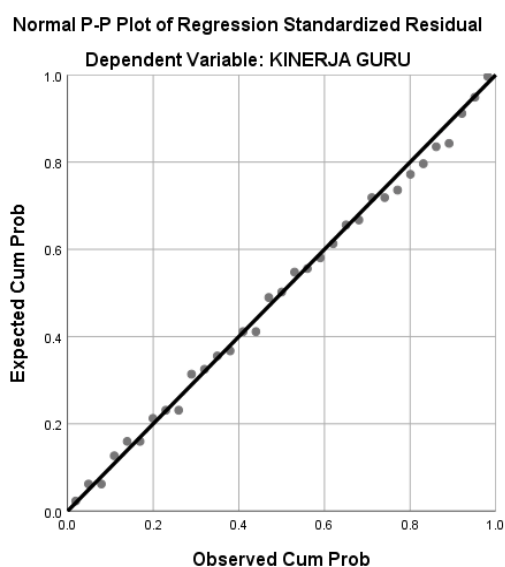
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil yang tercantum dalam Tabel 4.12 diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini berada di atas ambang batas signifikansi 0,05, yang mengindikasikan tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi residual dengan distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dari model ini terdistribusi secara normal, yang berarti telah memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi.

GAMBAR 4.1 HASIL GRAFIK UJI NORMALITAS



Selain itu, hasil visualisasi melalui grafik PP Plot (*Probability-Probability Plot*) pada Gambar 4.1 membuktikan bahwa titik-titik data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola ini mengindikasikan bahwa residual dalam model regresi mendekati distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga hasil analisis terhadap distribusi residual dapat dinyatakan valid.

2. Uji Linieritas

Pengujian linearitas dilaksanakan untuk memastikan bahwa adanya kontribusi antara variabel yang diteliti mengikuti pola hubungan garis lurus. Jika kontribusi antar variabel bersifat linier, maka data tersebut layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik yang sesuai. Penilaian terhadap linearitas data dilakukan berdasarkan nilai *Deviation from Linearity*, di mana jika nilai *Deviation from Linearity* tersebut $>0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi antar variabel bersifat linear.⁷

TABEL 4.13 MENYAJIKAN RINCIAN LENGKAP HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA GURU * BEBAN KERJA	Between Groups	(Combined)	61.145	15	4.076	1.789	.125
		Linearity	28.062	1	28.062	12.316	.003
		Deviation from Linearity	33.084	14	2.363	1.037	.465
	Within Groups		38.733	17	2.278		
	Total		99.879	32			

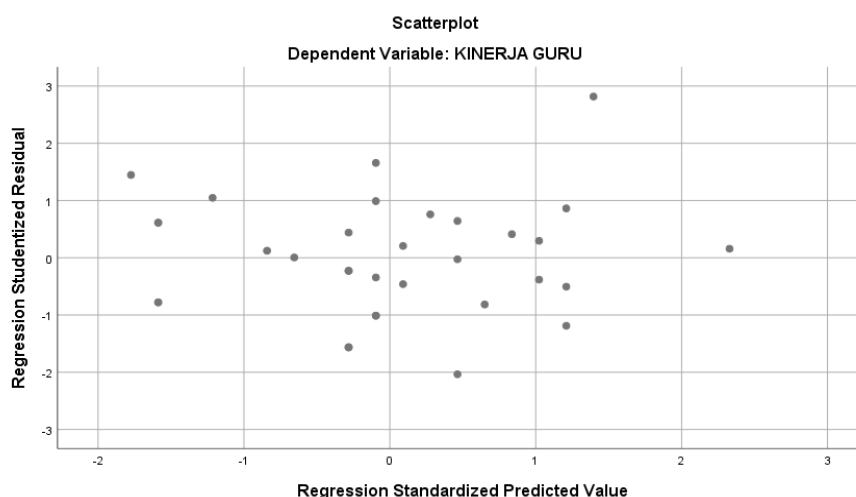
⁷M. Djazari, Diana. Rahmawati, and Mahendra Adhi. Nugroho, 'Informal Knowledge Sharing', *Jurnal Nomina*, II.2 (2013), 200.

Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi pada uji Deviation from Linearity adalah sebesar 0,465. Karena angka tersebut berada di atas tingkat signifikansi 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat kontribusi linear yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan kata lain, kontribusi antara variabel independen dan dependen bersifat linier atau proporsional.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan agar mengetahui apakah variasi dari residual dalam model regresi bersifat konstan di seluruh pengamatan atau mengalami perubahan. Tujuan dari uji ini adalah untuk melihat apakah penyebaran kesalahan model bergantung pada nilai variabel independen. Jika terdapat perubahan varians residual, hal ini dapat memengaruhi tingkat akurasi dan keandalan estimasi dalam analisis regresi.⁸

GAMBAR 4.2 HASIL GRAFIK Uji HETEROKEDASTISITAS



⁸Tukimin Lubis Gusti Pratiwi, 'Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD Adli Di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan', *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2021, 127.

Berdasarkan *scatterplot* pada Gambar 4.2, titik-titik data terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, artinya sebaran error atau kesalahan dalam model tetap stabil dan tidak berubah-ubah.

F. Kategorisasi Skala Instrumen

Kategori skala instrumen merupakan cara untuk mengelompokkan hasil pengukuran, misalnya dari kuesioner atau tes, ke dalam skala tertentu guna memudahkan pemahaman. Dengan mengklasifikasikan data ke dalam tingkat seperti rendah, sedang, dan tinggi, penulis dapat melihat pola variabel dengan lebih jelas serta menyajikan temuan penelitian secara lebih bermakna.

1. Kategorisasi Variabel Beban Kerja

Kategorisasi variabel beban kerja dilakukan melalui perhitungan dengan menggunakan rumus, kemudian dianalisis secara terorganisir dan sistematis menggunakan SPSS.

$$X = 22$$

$$X_{maks} = 110$$

$$\text{Range} = X_{maks} - X_{min}$$

$$= 110 - 22 = 88$$

$$\text{Mean} = (X_{maks} + X_{min})$$

$$= (22 + 110) / 2 = 66$$

$$SD = \text{Range} / 6$$

$$= 88 / 6 = 14,6$$

TABEL 4. 14 KRITERIA KATEGORI SKALA BEBAN KERJA PERTAMA

Rendah	$= X < M - 1SD$ $= X < 66 - 14,6$ $= X < 51,4$
Sedang	$= M - 1SD \leq x < M + 1SD$ $= 66 - 14,6 \leq x < 66 + 14,6$ $= 51,4 \leq x < 80,6$
Tinggi	$= M + 1SD \leq X$ $= 66 + 14,6 \leq X$ $= 80,6 \leq X$

TABEL 4.15 KRITERIA KATEGORI SKALA BEBAN KERJA KEDUA

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	9.1	9.1	9.1
	Sedang	21	63.6	63.6	72.7
	Tinggi	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa beban kerja pada guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersertifikasi terdistribusi ke dalam tiga kategori.

- Persentase guru dalam kategori tinggi adalah 27.3% (9orang).
- Persentase guru dalam kategori sedang adalah 63.6% (21orang).
- Persentase guru dalam kategori rendah adalah 9.1% (3 orang).

2. Kategorisasi Variabel Kinerja Guru

Kategorisasi variabel *beban kerja* dilakukan melalui perhitungan dengan menggunakan rumus, kemudian dianalisis secara terorganisir dan sistematis menggunakan SPSS.

$$X = 10$$

$$X_{\text{maks}} = 50$$

$$\text{Range} = X_{\text{maks}} - X_{\text{min}}$$

$$= 50 - 10 = 40$$

$$\text{Mean} = (X_{\text{maks}} + X_{\text{min}})$$

$$= (10 + 50) / 2 = 30$$

$$\text{SD} = \text{Range} / 6$$

$$= 40 / 6 = 6,6$$

TABEL 4. 16 KRITERIA KATEGORI SKALA KINERJA GURU PERTAMA

Rendah	$= X < M - 1SD$ $= X < 30 - 6,6$ $= X < 23,4$
Sedang	$= M - 1SD \leq x < M + 1SD$ $= 30 - 6,6 \leq x < 30 + 6,6$ $= 23,4 \leq x < 36,6$
Tinggi	$= M + 1SD \leq X$ $= 30 + 6,6 \leq X$ $= 36,6 \leq X$

TABEL 4.17 KRITERIA KATEGORI SKALA KINERJA GURU KEDUA

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	17	51.5	51.5	51.5
	Sedang	12	36.4	36.4	87.9
	Tinggi	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa tingkat beban kerja pada guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersertifikasi terdistribusi kedalam tiga

kategori.

- a. Persentase guru dalam kategori tinggi adalah 12,1% (4 orang).
- b. Persentase guru dalam kategori sedang adalah 36,4% (12 orang).
- c. Persentase guru dalam kategori rendah adalah 51,5% (17 orang).

G. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah beban kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sudah bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan. Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi tersebut, penulis menggunakan metode regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dipakai agar mengetahui seberapa jauh kontribusi kausal antara variabel *independen* (bebas) dan variabel *dependen* (terikat). Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian regresi linier sederhana ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (*p-value*). Jika nilai signifikansi (p) < dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (p) > dari 0,05, maka hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol (H_o) diterima. Adapun pernyataan hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

- a. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat kontribusi yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang

bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN)1 Marabahan.

- b. Hipotesis Nol (Ho): Tidak terdapat kontribusi yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan.

Pengujian hipotesis pada model regresi linier sederhana disajikan melalui tiga jenis tabel, yaitu *Model Summary*, *ANOVA*, dan *Coefficients*. Ketiga tabel ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai kekuatan kontribusi, signifikansi model, serta pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rincian hasil pengujian hipotesis regresi linier sederhana disajikan sebagai berikut:

TABEL 4.18 HASIL ANALISIS DETERMINASI HIPOTESIS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 ^a	.268	.244	1.536

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Nilai R yang tercantum dalam tabel 4.18 *Model Summary* merepresentasikan besarnya koefisien korelasi antara variabel religiusitas dan kebahagiaan. Untuk menafsirkan nilai koefisien korelasi tersebut, digunakan pedoman interpretasi sebagai berikut:

TABEL 4.19 PEDOMAN KOEFISIEN

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan pengujian yang disajikan dalam Tabel 4.19, diuraikan bahwa nilai R sebesar 0,517. Nilai ini mengindikasikan adanya kontribusi antara variabel beban kerja dan kinerja guru dengan kekuatan korelasi yang tergolong sedang. Adapun nilai R Square sebesar 0,268 menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi sebesar 26,8% terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, sekitar 73,2% variasi dalam kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

TABEL 4.20 HASIL UJI HIPOTESIS (TABEL ANNOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.062	1	28.062	12.113	.002 ^b
	Residual	71.817	31	2.317		
	Total	99.879	32			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Berdasarkan hasil uji regresi yang ditampilkan pada Tabel 4.20, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, sementara hipotesis nol (H_o) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan. Ini berarti bahwa beban kerja berperan dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja para guru di sekolah tersebut.

TABEL 4.21 HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.070	3.898		3.353	.002		
	BEBAN KERJA	.175	.050	.530	3.480	.002	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dituliskan dalam bentuk persamaan: $Y = 13,070 + 0,175X$. Pada persamaan tersebut, angka 13,070 merupakan nilai konstanta (a), yang menunjukkan nilai Y saat X bernilai nol. Sementara itu, angka 0,175 adalah koefisien regresi (b), yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel X akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,175 pada variabel Y, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel independen (X), yaitu beban kerja, akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,175 satuan atau setara dengan 17,5% pada variabel dependen (Y), yaitu kinerja guru. Nilai konstanta yang positif menunjukkan adanya kontribusi positif antara beban kerja dan kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersertifikasi. Dalam konteks penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dihadapi oleh guru bersertifikasi, maka semakin meningkat pula kinerja yang mereka tunjukkan. Adapun interpretasi dari hasil uji regresi adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 13,070 menunjukkan bahwa ketika beban kerja (variabel X) bernilai nol atau tidak berkontribusi, maka nilai kinerja guru (variabel dependen Y) tetap berada pada angka 13,070. Dengan kata lain,

nilai 13,070 ini merupakan intercept yang menggambarkan kinerja dasar guru tanpa dipengaruhi oleh beban kerja.

- b. Koefisien regresi sebesar 0,175 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel beban kerja (X) akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0,175 satuan pada variabel kinerja guru (Y). Artinya, jika beban kerja meningkat sebesar 1%, maka kinerja guru diperkirakan akan naik sebesar 0,175 atau setara dengan 17,5%. Hal ini menunjukkan adanya kontribusi positif dari beban kerja terhadap kinerja guru, di mana peningkatan beban kerja memberikan andil dalam meningkatkan kinerja tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

H. Aspek Pembentuk Utama

Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana masing-masing aspek memberikan kontribusi terhadap variabel dependen maupun independen.

Analisis ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

Diketahui:

Total data	: 3,230
Total data variabel beban kerja	: 2,380
Total data variabel kinerja guru	: 850

1. Beban Kerja

a. Tuntutan Mental

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 1: 11, 13, 14, 15} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{86+83+105+109}{2,380} \times 100\% \\
 &= \frac{383}{2,380} \times 100\% \\
 &= 16,09\%
 \end{aligned}$$

b. Tuntutan Fisik

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 2: 3, 7} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{109+105}{2,380} \times 100\% \\
 &= \frac{214}{2,380} \times 100\% \\
 &= 8,99 \%
 \end{aligned}$$

c. Tuntutan Waktu

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 3: 5, 16, 18, 20} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{109+135+105+109}{2,380} \times 100\% \\
 &= \frac{458}{2,380} \times 100\% \\
 &= 19,24\%
 \end{aligned}$$

d. Performansi

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 4: 4, 6, 21, 22} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{135+135+105+109}{2,380} \times 100\% \\
 &= \frac{484}{2,380} \times 100\% \\
 &= 20,33\%
 \end{aligned}$$

e. Tingkat Usaha

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 5: 1, 2, 8, 19} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{105+83+117+105}{2,380} \times 100\% \\
 &= \frac{410}{2,380} \times 100\% \\
 &= 17,22\%
 \end{aligned}$$

f. Tingkat Frustrasi

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 6: 9, 10, 12, 17} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{109+102+133+83}{2,380} \times 100\% \\
 &= \frac{427}{2,380} \times 100\% \\
 &= 17,94\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis dari berbagai aspek, dapat diketahui bahwa tuntutan mental memberikan kontribusi sebesar 16,09%, tuntutan fisik sebesar 8,99%, tuntutan waktu sebesar 19,24%, performansi sebesar 20,33%, tingkat usaha sebesar 17,22%, dan tingkat frustrasi sebesar 17,94%. Dari hasil perhitungan ini, performansi memberikan sumbangan paling besar dengan persentase sebesar 20,33%, sementara tuntutan fisik memberikan kontribusi terkecil dengan persentase 08,99%. Dengan demikian, aspek performansi berperan penting dalam efektivitas keseluruhan, sedangkan tuntutan fisik memiliki pengaruh yang lebih kecil dalam konteks ini.

2. Kinerja Guru

a. Kualitas

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 1: 1, 2} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{83+83}{850} \times 100\% \\
 &= \frac{166}{850} \times 100\% \\
 &= 19,52\%
 \end{aligned}$$

b. Kuantitas

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 2: 3, 4} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{89+85}{850} \times 100\% \\
 &= \frac{174}{850} \times 100\% \\
 &= 20,47\%
 \end{aligned}$$

c. Ketepatan waktu

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 3: 5, 6} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{89+85}{850} \times 100\% \\
 &= \frac{174}{850} \times 100\% \\
 &= 20,47\%
 \end{aligned}$$

d. Efektivitas

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 4: 7, 8} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{85+83}{850} \times 100\% \\
 &= \frac{168}{850} \times 100\% \\
 &= 19,76\%
 \end{aligned}$$

e. Kemandirian

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 5: 9, 10} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{83+85}{850} \times 100\% \\
 &= \frac{168}{850} \times 100\% \\
 &= 19,76\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis dari berbagai aspek kinerja guru, dapat diketahui bahwa kualitas memberikan kontribusi sebesar 19,52%, kuantitas sebesar 20,47%, ketepatan waktu sebesar 20,47%, efektivitas sebesar 19,76%, dan kemandirian sebesar 19,76%. Dari hasil perhitungan ini, aspek kuantitas dan ketepatan waktu memberikan sumbangan paling besar, masing-masing dengan persentase sebesar 20,47%, sementara kualitas memberikan kontribusi terkecil dengan persentase 19,52%. Dengan demikian, aspek kuantitas dan ketepatan waktu berperan penting dalam menentukan kinerja guru secara keseluruhan, sedangkan aspek kualitas memberikan pengaruh yang sedikit lebih rendah dalam konteks ini.

I. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari analisis statistik yang telah diperoleh, pembahasan akan difokuskan pada tiga poin utama yang selaras dengan perumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat beban kerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di SMKN 1 Marabahan

Dari penelitian yang sudah dilakukan, didapatkan data menunjukkan bahwa tingkat beban kerja pada guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan, diperoleh data bahwa beban kerja para guru terdistribusi dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Dari keseluruhan responden, sebanyak 63,6% (21 orang) berada pada kategori beban kerja sedang, yang berarti mayoritas guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi merasakan beban kerja yang cukup

signifikan namun masih dalam batas kemampuan untuk dikelola dengan baik. Sementara itu, 27,3% (9 orang) berada pada kategori beban kerja tinggi, menunjukkan bahwa sebagian guru menghadapi beban kerja yang berat dan berpotensi mempengaruhi kesejahteraan serta efektivitas kerja mereka. Adapun 9,1% (3 orang) berada dalam kategori beban kerja rendah, yang menunjukkan adanya sejumlah kecil guru dengan tanggung jawab kerja yang relatif ringan.

Secara umum, temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan masih berada dalam kategori yang dapat ditoleransi dan dikelola secara profesional. Beban kerja yang berada pada tingkat sedang menunjukkan bahwa para guru mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa mengalami tekanan berlebih, sehingga tidak berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran. Namun, proporsi guru yang berada pada kategori tinggi tetap menjadi perhatian penting, karena hal ini dapat memengaruhi performa kerja dan berisiko menimbulkan kelelahan atau stres kerja jika tidak ditangani dengan tepat. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen sekolah untuk melakukan evaluasi dan distribusi kerja secara merata guna menjaga keseimbangan beban kerja antar guru. Hal ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga menjaga kualitas pendidikan serta kesejahteraan tenaga pendidik secara keseluruhan.

Uraian mengenai beban kerja juga dijelaskan dalam Al-Qur'an, salah satunya terdapat pada Surah Al-A'raaf ayat 42, Adapun ayatnya sebagai berikut:

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

Artinya: "Dan orang-orang yang beriman serta mengerjakan amal-amal shaleh, Kami tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Mereka itulah penghuni surga; mereka kekal di dalamnya."

Ayat ini mengandung prinsip dasar bahwa setiap individu tidak akan dibebani melebihi batas kemampuannya. Allah memahami keterbatasan setiap orang, dan setiap tugas yang diberikan berada dalam kemampuan individu untuk menanggungnya.⁹ Ini adalah pedoman moral dan spiritual yang relevan tidak hanya dalam kehidupan sehari-hari, tetapi juga dalam konteks dunia kerja, termasuk profesi pendidikan.

Konteks ini sangat relevan dengan hasil penelitian mengenai tingkat beban kerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan. Penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru (63,6%) merasakan beban kerja pada tingkat sedang artinya, tanggung jawab yang mereka emban cukup besar, namun masih dalam batas kemampuan untuk dikelola secara baik. Hal ini mencerminkan bahwa distribusi tugas sebagian besar masih selaras dengan prinsip dalam ayat tersebut, tugas diberikan sesuai dengan kesanggupan.

Namun, data juga menunjukkan bahwa 27,3% guru mengalami beban kerja tinggi. Ini menjadi perhatian penting karena ketika beban kerja melebihi kapasitas individu, bukan hanya produktivitas yang terpengaruh, tetapi juga dapat

⁹M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an* (Lentera Hati, 2002), 99-100.

menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan, dan berkurangnya kualitas pembelajaran. Dalam konteks ini, nilai dari Surah Al-A'raaf ayat 42 menjadi pedoman bahwa pengelolaan beban kerja perlu memperhatikan kemampuan masing-masing guru agar tetap adil, proporsional, dan manusiawi.

Secara lebih lanjut, hasil penelitian mengungkap bahwa aspek performa menjadi faktor paling dominan (20,33%), diikuti oleh tuntutan waktu dan frustrasi emosional. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan yang dirasakan guru tidak hanya berasal dari banyaknya tugas, tetapi juga dari harapan pencapaian hasil kerja yang tinggi dan keterbatasan waktu. Maka, mengacu pada prinsip ayat tersebut, penting bagi manajemen sekolah untuk senantiasa mengevaluasi sistem kerja agar tidak membebani guru di luar batas kesanggupannya.

Penelitian ini didasarkan pada teori yang dikembangkan oleh Hard dan Staveland, yang menjelaskan bahwa beban kerja muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan kapasitas.¹⁰ Dengan kata lain, beban kerja dipengaruhi bukan hanya oleh jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga oleh tingkat keyakinan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan efektif. Dalam konteks ini, para guru dituntut untuk tetap menjaga kualitas kinerja dan proses pembelajaran meskipun berada dalam tekanan pekerjaan yang cukup kompleks. Teori ini sejalan dengan prinsip dalam Surah Al-A'raaf ayat 42, yang menekankan bahwa tidak seharusnya seseorang dibebani lebih dari kemampuan yang dimilikinya.

¹⁰Sandra G. Hart and Lowell. E. Staveland, 'Development of Nasa Tlx (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. Human Mental Workload', *Human Mental Workload*, 1988, 139–183.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Dita Riani, yang menunjukkan bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap persepsi dan kesejahteraan guru. Manajemen beban kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja guru. Sebaliknya, lembur yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, mengganggu perhatian terhadap siswa, dan menurunkan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, pengelolaan waktu dan prioritas tugas yang jelas sangat penting.

Penelitian Abdul Jalil juga mendukung hal ini. Ia menemukan bahwa beban kerja yang tinggi termasuk tanggung jawab tambahan sebagai wali kelas, pembina kegiatan, atau jabatan structural menyebabkan kelelahan pada guru di MAN 2 Kota Palu.¹¹ Akibatnya, guru kekurangan waktu untuk mempersiapkan materi ajar dan mengembangkan kompetensi profesional. Kedua penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang demi kesejahteraan dan efektivitas kerja guru.

2. Tingkat kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di SMKN 1 Marabahan

Dari penelitian yang sudah dilakukan, didapatkan data menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan terdistribusi dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Sebanyak 12,1% atau 4 orang responden berada pada kategori kinerja tinggi, yang menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil guru mampu menampilkan kinerja yang optimal dan konsisten dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Sementara itu, 36,4% atau 12

¹¹Abdul Jalil, 'Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu', *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1, No. 2 (2019), 131.

orang guru berada dalam kategori kinerja sedang, yang berarti kinerja mereka masih berada pada tingkat yang cukup baik namun belum maksimal. Mayoritas guru, yakni 51,5% atau 17 orang, berada pada kategori kinerja rendah.

Temuan ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah bersertifikasi belum mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan harapan, meskipun secara administratif mereka telah dinyatakan kompeten melalui proses sertifikasi. Hal ini menunjukkan bahwa sertifikasi belum sepenuhnya berdampak pada peningkatan kualitas kerja guru secara nyata di lapangan. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi rendahnya tingkat kinerja tersebut antara lain adalah rendahnya motivasi kerja, tingginya beban tugas, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja.

Berbagai literatur menyebutkan bahwa faktor-faktor tersebut berperan signifikan dalam membentuk dan memengaruhi kinerja pendidik. Motivasi yang lemah dapat menurunkan semangat dan dedikasi guru, sedangkan beban kerja yang berlebihan berisiko menimbulkan kelelahan dan stres. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa menjadi penghalang bagi produktivitas dan perkembangan profesional guru. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menekankan pentingnya upaya peningkatan kinerja guru melalui strategi yang menyeluruh, seperti penataan beban kerja, peningkatan motivasi melalui sistem penghargaan, serta penciptaan iklim kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Dalam Al-Qur'an, terdapat sejumlah ayat yang menekankan peran pendidik sebagai faktor utama dalam mencapai kinerja yang maksimal, salah satunya terdapat pada Surah At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُُرُّدُونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat ini menekankan bahwa setiap amal atau pekerjaan yang dilakukan seseorang akan dilihat, dinilai, dan dipertanggungjawabkan, baik oleh Allah, Rasul-Nya, maupun masyarakat. Tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa ayat ini merupakan perintah untuk bekerja dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab, karena setiap perbuatan akan mendapatkan pengawasan langsung dari Allah dan penilaian dari lingkungan sosial.

Konteks ini sangat relevan dengan temuan penelitian mengenai kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan. Para guru diharapkan tidak hanya mengandalkan legalitas administratif berupa sertifikat, tetapi juga menunjukkan kinerja yang nyata, profesional, dan berdampak terhadap kualitas pendidikan. Dalam perspektif ayat ini, seorang pendidik harus menyadari bahwa tugasnya adalah amanah yang diawasi tidak hanya oleh manusia, tetapi juga oleh Allah

SWT. Kinerja yang tinggi merupakan wujud tanggung jawab moral dan spiritual dalam menjalankan profesi, bukan sekadar pemenuhan kewajiban kerja.

Namun demikian, fakta bahwa mayoritas guru masih berada pada kategori kinerja rendah menjadi sinyal penting perlunya perbaikan menyeluruh. Strategi peningkatan kinerja perlu difokuskan pada peningkatan motivasi, penyusunan beban kerja yang seimbang, dan penciptaan iklim kerja yang positif. Dengan demikian, harapan untuk mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik dapat terwujud, dan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Surah At-Taubah ayat 105 dapat diterjemahkan secara nyata dalam dunia pendidikan.

Berdasarkan teori kinerja Stephen P. Robbins, yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan dukungan eksternal, kita dapat mengaitkan teori ini dengan temuan penelitian di atas. Mayoritas guru ASN bersertifikasi dalam penelitian ini berada pada kategori kinerja rendah (51,5%), yang mungkin disebabkan oleh kurangnya kemampuan dalam mengelola tugas dan kelas secara efektif. Meskipun telah bersertifikat, keterampilan mengajar yang mumpuni dan pengelolaan waktu yang baik perlu terus ditingkatkan agar kinerja guru dapat optimal. Selain itu, usaha atau motivasi kerja guru juga sangat mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting, dan kurangnya motivasi atau upaya dari guru untuk bekerja lebih keras dapat menjadi alasan mengapa banyak guru belum mencapai kinerja yang tinggi. Dukungan eksternal, seperti lingkungan kerja yang mendukung dan beban tugas yang seimbang, juga berperan penting. Jika guru

tidak mendapatkan dukungan yang memadai, baik dari segi fasilitas maupun supervisi, kinerja mereka akan terhambat.

Penelitian ini diperkuat oleh temuan Dadang Wahyudi, yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru.¹² Ketika guru diberikan tanggung jawab melebihi kapasitasnya atau di luar bidang kompetensinya, seperti mengajar mata pelajaran yang bukan keahliannya, hal ini dapat menurunkan efektivitas dalam proses pembelajaran. Guru cenderung mengalami kelelahan, kehilangan fokus, serta motivasi kerja yang menurun.

Temuan ini juga selaras dengan pendapat Janawi yang dikutip oleh Umar, bahwa kompetensi profesional merupakan elemen mendasar yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik. Seorang guru dianggap profesional apabila memiliki keahlian teoritis dan praktis dalam bidang yang diajarkan. Ketika target beban kerja menuntut guru untuk mengesampingkan kompetensi profesional tersebut, maka kualitas pembelajaran pun ikut terpengaruh.¹³ Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja guru harus dilakukan secara adil dan seimbang agar mereka dapat bekerja sesuai dengan keahliannya, menjaga semangat dan kesejahteraan kerja, serta mampu memberikan pembelajaran yang bermutu bagi siswa.

Berdasarkan pemaparan hasil di atas, diketahui bahwa tingkat kinerja pada guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan tergolong belum optimal. Hal ini terlihat

¹²Dadang Wahyudi, 'Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru', *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5, No. 2 (2020), 145.

¹³Umar, *Pengantar Profesi Keguruan* (Raja Grafindo Persada, 2019), 90.

dari mayoritas responden yang berada pada kategori rendah, disusul oleh kategori sedang, sementara hanya sedikit responden yang berada pada kategori tinggi.

3. Kontribusi beban kerja terhadap kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di SMKN 1 Marabahan

Kontribusi, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berarti sumbangan atau pemberian. Dengan demikian, kontribusi merujuk pada pemberian yang adil dalam berbagai kegiatan, peran, ide, dan hal-hal lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji kontribusi beban kerja terhadap kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di SMKN 1 Marabahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Hasil analisis regresi yang diperoleh menunjukkan, nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 ($0,002 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak. Selain itu, uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,268 atau 26,8%. Ini berarti bahwa 26,8% variasi atau perubahan dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh beban kerja, sementara sisanya, yaitu 73,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Faktor tersebut bisa berupa motivasi kerja, dukungan kepala sekolah, lingkungan kerja, pelatihan profesional, kesejahteraan, dan faktor pribadi lainnya.

Hasil penelitian memperoleh bahwa beban kerja memberikan kontribusi penting terhadap kinerja guru. Beban kerja yang terlalu berat tanpa pengaturan yang tepat dapat menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental,

menurunkan semangat kerja, dan berpotensi merusak kualitas proses pembelajaran. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang efektif dapat membantu guru menjalankan tugas secara optimal, mempertahankan semangat kerja, dan meningkatkan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan untuk memperhatikan pengaturan beban kerja guru secara proporsional. Dengan menciptakan sistem kerja yang seimbang, bukan hanya kinerja guru yang dapat meningkat, tetapi juga tercipta lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kondisi ini pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Penelitian ini mendapatkan dukungan dari temuan yang dilakukan oleh Dita Riani, yang mengemukakan bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis dalam penelitiannya menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang dirasakan guru dapat diikuti oleh peningkatan kinerja, selama beban tersebut masih dalam batas yang wajar dan dapat dikelola dengan baik. Artinya, beban kerja yang terstruktur dan proporsional dapat menjadi stimulus yang mendorong guru untuk lebih produktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lebih dari itu, persepsi guru terhadap beban kerja juga terbukti berpengaruh terhadap semangat kerja dan pencapaian hasil kerja, menunjukkan bahwa aspek psikologis dan persepsi individu turut berperan dalam menentukan efektivitas kerja.

Dukungan terhadap hasil penelitian ini juga datang dari studi yang dilakukan oleh Sri Kanti, yang menegaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dalam penelitiannya, beban kerja dianalisis

melalui tiga dimensi utama: beban mental, beban waktu, dan beban fisik. Responden dalam penelitian tersebut menunjukkan kecenderungan untuk setuju terhadap pernyataan bahwa mereka menggunakan rencana kerja yang jelas guna mencapai target, yang mencerminkan adanya perencanaan dan kesadaran terhadap tujuan kerja. Namun demikian, responden menunjukkan tingkat ketidaksetujuan terhadap pernyataan mengenai pengaturan jadwal pribadi untuk mengakomodasi lembur. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun guru telah merancang kegiatan kerja secara sistematis, pengelolaan waktu pribadi masih menjadi tantangan yang dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Selanjutnya, temuan-temuan ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Erna Lika Kabdiyono dan rekan-rekannya (2024), yang menyatakan bahwa beban kerja mencakup keseluruhan tanggung jawab, tugas, atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak sama untuk setiap orang, melainkan berbeda-beda sesuai dengan posisi, jabatan, dan tanggung jawab yang diemban. Karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi hal krusial untuk menjaga produktivitas serta kesejahteraan individu. Beban kerja yang tidak terkendali berpotensi menimbulkan tekanan berlebih yang berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, serta menurunkan kualitas kinerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Temuan dari penelitian ini juga diperkuat oleh hasil studi Hery Mulyanto dan Didin Hikmah Perkasa, yang menegaskan bahwa peningkatan beban kerja, apabila tidak diimbangi dengan dukungan sistem dan manajemen yang memadai,

dapat menyebabkan penurunan kinerja.¹⁴ Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk mengelola beban kerja guru secara proporsional dan berkelanjutan, guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi signifikan antara beban kerja dengan kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di SMKN 1 Marabahan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru. Oleh sebab itu, pengelolaan beban kerja secara efektif sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mencapai hasil pendidikan yang optimal. Selain itu, manajemen beban kerja yang baik juga berperan dalam menjaga kesejahteraan guru, menciptakan keseimbangan antara tuntutan profesional dan kebutuhan pribadi, serta mendukung kelangsungan kinerja produktif dalam jangka panjang.

J. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian mengenai kontribusi beban kerja terhadap kinerja guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan. Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis menyadari adanya beberapa keterbatasan, yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini terbatas, yaitu hanya 33 orang guru Aparatur Sipil Negara (ASN) bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Marabahan. Jumlah yang relatif kecil ini

¹⁴Didin Hikmah Perkasa and Hery Mulyanto, 'Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru', *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1, No.4.2986–1853, 159.

membuat hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas, karena belum sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya di lingkungan yang lebih luas.

2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang cenderung bersifat permukaan dan tidak menggali secara mendalam pengalaman atau pandangan subjek penelitian. Akibatnya, pemahaman terhadap fenomena yang diteliti belum sepenuhnya utuh atau menyeluruh. Selain itu, terdapat kemungkinan terjadinya *social desirability bias*, di mana responden memberikan jawaban yang dianggap baik atau diharapkan secara sosial, namun tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi atau fakta yang sebenarnya. Hal ini dapat memengaruhi keakuratan data dan interpretasi hasil penelitian.