

Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru MI Muhammadiyah 4 Brangsi

“The Influence of Motivation, Workload, and Organizational Culture on Teacher Performance at MI Muhammadiyah 4 Brangsi”

Muhammad Khusni Bayyinal Khaqqi¹⁾, Hasan Ubaidillah²⁾.

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia.

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia.

khaqqi00@gmail.com, ubaid@umsida.ac.id

Abstract. *The aim of this research is to analyze the influence of motivation, workload and organizational culture on the performance of MI Muhammadiyah 04 Brangsi teachers. The type of research carried out by the author in this study was quantitative descriptive, in this research the author used a saturated sampling technique. The location of the research carried out by the author to test the hypothesis was at MI Muhammadiyah 04 Brangsi. The number of respondents in this study was 68 people. The results of this research show that partially addressing the variables of motivation and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of MI Muhammadiyah 04 Brangsi teachers. The workload variable has a negative and significant effect on the performance of MI Muhammadiyah 04 Brangsi teachers. Then simultaneously it is shown that the variables of motivation, workload and organizational culture have a significant positive effect on the performance of MI Muhammadiyah 04 Brangsi teachers.*

Keywords - Motivation; Workload; Organizational culture; Teacher Performance.

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini yakni menganalisis pengaruh motivasi, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah 04 Brangsi. Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah di MI Muhammadiyah 04 Brangsi. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 68 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial menunjukan variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah 04 Brangsi. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah 04 Brangsi. Kemudian secara simultan menunjukan variabel motivasi, beban kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah 04 Brangsi.

Kata Kunci - Motivasi; Beban Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Guru.

I. PENDAHULUAN

Masukan, proses pembelajaran, dan produk suatu proses pendidikan merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan, yang dirasakan oleh masyarakat. Kualitas tenaga pengajar merupakan komponen penting dalam upaya meningkatkan standar pendidikan Indonesia, karena hal ini secara langsung mempengaruhi cara penyampaian pengajaran di ruang kelas. Kinerja setiap orang yang terlibat dalam suatu sistem pendidikan akan menentukan terwujud atau tidaknya peningkatan mutu pendidikan. Untuk menjamin sistem pendidikan berfungsi secara efektif dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka seluruh pihak yang terlibat di dalamnya harus melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing. Suatu sistem pendidikan dapat terdiri dari individu, sumber daya, atau aturan. Komponen sistem pendidikan tidak terbatas pada individu, sumber daya, atau aturan.

Pendidik yang profesional memegang peranan penting dalam suatu lembaga pendidikan sebagai bagian dari sistem pendidikan. Proses pembelajaran baik pada pendidikan formal maupun informal berpusat pada pendidik atau guru. Pendidikan, pengajaran, pendampingan, pengarahan, pelatihan, penilaian, dan evaluasi hanyalah beberapa dari sekian banyak tugas utama pendidik. Seorang pendidik akan efisien dalam melaksanakan tanggung jawab utamanya apabila mempunyai profesionalisme yang tinggi. Guru yang profesional diekspresikan dalam empat kompetensi yang harus dimilikinya yaitu kompetensi profesi, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi pedagogic [1].

Hasil dari melakukan suatu tugas, apakah itu fisik, material, atau non fisik, non material, adalah kinerja. Produksi tanda, pekerjaan, atau profesi selama jangka waktu tertentu disebut sebagai kinerja. Produksi tanda pekerjaan, atau profesi selama jangka waktu tertentu disebut sebagai kinerja. Tergantung pada bakat, pengalaman, kesungguhan, dan jumlah waktu seseorang, kinerja juga dapat disebut sebagai prestasi kerja. Ini adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya sebagai pegawai atau guru. Karena orang

pada dasarnya menjalankan bisnis, kinerja sebenarnya adalah perilaku manusia yang mematuhi standar perilaku yang diterima untuk menghasilkan hasil yang diinginkan [2]

Dalam sektor lembaga pendidikan sekolah, guru merupakan unsur penting dalam menghidupkan lembaga tersebut. Untuk memberikan perhatian sebesar mungkin kepada peserta didik, guru dan pemimpin lainnya harus selalu bekerja untuk meningkatkan diri mereka sendiri dan memanfaatkan sumber daya mereka sebaik mungkin. Guru yang ingin meningkatkan prestasi siswa harus memiliki sifat-sifat seperti berorientasi pada tujuan, percaya diri, menahan diri, dan kompeten [3]. UNESCO 2016 menginformasikan bahwa kualitas guru dari 14 negara berkembang menempatkan sistem pendidikan Indonesia secara keseluruhan pada urutan kesepuluh. Seperti halnya di MI Muhammadiyah 4 Brangsi, lembaga pendidikan di desa Brangsi-Laren-Lamongan.

Motivasi dalam suatu organisasi berusaha membangkitkan semangat guru terhadap profesinya dan membuat mereka berkeinginan untuk bekerja keras. Motivasi seseorang akan baik jika dia senang dan tertarik dengan tugasnya, tetapi akan menjadi negatif jika dia bosan atau putus asa. Dorongan seseorang untuk terlibat dalam suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil sebesar mungkin disebut sebagai motivasi [4].

Beban kerja adalah masalah umum yang dihadapi instruktur dan karyawan. Beban kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pekerjaan atau tanggung jawab dalam unit organisasi. Ini adalah jumlah total tugas yang harus diselesaikan. Hasil kapasitas operasi dan standar waktu menentukannya. Jika guru atau karyawan diberi ekspektasi tugas yang melebihi kapasitasnya, hal ini dapat mengakibatkan beban kerja [5].

Budaya merupakan nilai yang dibentuk oleh suatu kelompok untuk menjadi kebiasaan melakukan aktivitas tersebut. Adanya budaya menjadikan munculnya batasan-batasan dan kebiasaan yang dilakukan oleh kelompok tersebut secara universal atau personal. Dalam organisasi, seperti halnya di lembaga sekolah, budaya merupakan hal yang tak bisa dihilangkan. Budaya organisasi akan menjadikan kebiasaan atau ciri khas yang dilakukan setiap penggerak organisasi atau seorang pegawai. Budaya organisasi memegang peranan yang begitu signifikan, maka sudah selayaknya lembaga organisasi memperhatikan komponen-komponen budaya organisasi tertentu pada saat melaksanakan proses transformasi [6].

Pada penelitian sebelumnya, [7] dalam penelitiannya menemukan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi ada perbedaan dengan penelitian [8], penelitiannya menemukan variabel motivasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja guru.

Variabel beban kerja terhadap kinerja guru, [3] dalam penelitiannya menemukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, tetapi ada perbedaan dengan penelitian [9], variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kemudian dengan variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru, dalam penelitian [10] menemukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi ada perbedaan dengan penelitiannya [11], budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Dalam Penelitian terdahulu terhadap hasil yang tidak konsisten, maka dari itu ada kesenjangan atau celah dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan pada variabel Motivasi, variabel Beban Kerja, dan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai/Guru. Ketidak konsistenan penelitian terdahulu dengan adanya kesenjangan penelitian terdahulu (*research gap*) membuat peneliti perlu melakukan tindak lanjut penelitian dalam mengetahui kembali pengaruh variabel-variabel tersebut. Dari ketidaksesuaian hasil dan penelitian terdahulu, maka penulis menyimpulkan bahwa perlu untuk melakukan riset penelitian kembali untuk mengetahui hasil yang terbaru.

Peneliti harus melakukan studi tambahan untuk mempelajari temuan terbaru dari studi sebelumnya berdasarkan diskripsi. Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah, “apakah Motivasi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru/Pegawai MI Muhammadiyah 4 Brangsi. Guru di MI Muhammadiyah 4 Brangsi menjadi fokus penelitian ini. Diharap dengan temuan ini pembaca dapat memahami bagaimana motivasi, beban kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru.

1.1 Rumusan Masalah

Penerapan Motivasi, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru MI Muhammadiyah 4 Brangsi.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Apakah Motivasi, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru MI Muhammadiyah 4 Brangsi ?

1.3 Kategori SDGs

Termasuk di dalam kategori SDGs 8 yaitu mendorong pembangunan berkelanjutan yang dapat menghasilkan ketenagakerjaan yang produktif dan optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Menjadi suatu rencana global untuk meningkatkan sumber daya manusia didalam perusahaan.

LITERATUR REVIEW

Motivasi (X1)

Kata Latin "*MOVERE*" (yang berarti "*IMPRESSION or DRIVING POWER*") adalah sumber dari istilah bahasa Inggris "motivasi". Hanya manusia, dan khususnya bawahan, yang mampu menerima dorongan ini. Perilaku manusia disebabkan, didistribusikan, dan dipertahankan oleh motivasi. Bagi manajer, motivasi adalah topik yang krusial karena mereka harus selalu bekerja dengan dan melalui orang lain [12].

Bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut [13]:

- 1) Fisiologis; Di antara tuntutan fisiologis adalah untuk bernafas, makan, minum, dan kepuasan seksual. Ini adalah kebutuhan yang paling mendasar, atau kebutuhan pada tingkat paling bawah.
- 2) Kebutuhan akan keamanan; yaitu kebutuhan untuk mempertahankan diri terhadap bahaya, konflik, dan lingkungan.
- 3) Kebutuhan untuk merasa menjadi bagian (secara sosial), termasuk keinginan untuk disukai oleh orang lain, menjadi bagian dari suatu kelompok, berinteraksi dengan orang lain, dan dicintai.
- 4) Harga diri, juga dikenal sebagai keinginan untuk diperhitungkan dan dikagumi oleh orang lain.
- 5) Dorongan untuk aktualisasi diri, atau kebutuhan untuk memaksimalkan potensi, bakat, dan kemampuan seseorang. keharusan untuk berdebat dengan menyuarakan pendapat dan kritik.

Beban Kerja (X2)

Beban kerja seseorang atau organisasi adalah jumlah total pekerjaan yang harus diselesaikan olehnya dalam waktu tertentu [14]. Mengklaim bahwa salah satu idenya adalah perbedaan antara beban kerja positif dan negatif. Persepsi adalah metode di mana individu mengatur dan menginterpretasikan data sensorik mereka untuk memahami lingkungan mereka, menurut definisi yang diberikan oleh [15].

Mencantumkan berbagai indikator, termasuk beban kerja [16]:

- 1) Target yang harus dicapai
Sudut pandang individu pada tujuan yang ditetapkan untuk menyelesaikan operasi termasuk penggilingan, penggulangan, pengemasan, dan transportasi. Lihat tugas yang memiliki tenggat waktu.
- 2) Kondisi/situasi pekerjaan
Termasuk pendapat tentang bagaimana orang melihat tuntutan pekerjaan mereka, seperti kebutuhan untuk membuat keputusan cepat saat mengerjakan produk dan menghadapi kejadian tak terduga seperti terlambat dari jadwal.
- 3) Standar pekerjaan
Cara seseorang mempersepsikan pekerjaannya, terutama emosi yang dipicu oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Budaya Organisasi (X3)

Bahwa: Dikembangkan dalam sebuah organisasi, budaya organisasi adalah seperangkat anggapan atau sistem keyakinan, nilai, dan konvensi yang berfungsi sebagai model perilaku anggota organisasi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal [17]. Budaya organisasi mengandung sejumlah ciri yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari budaya internal perusahaan. Di antara ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut [18]:

- a Pola komunikasi, khususnya seberapa baik komunikasi dapat berfungsi di bawah organisasi formal yang dibatasi hierarki otoritas. Komunikasi adalah proses penyampaian pengertian atau informasi dari satu orang ke orang lain.
- b Pengarahan, khususnya seberapa efektif kepemimpinan organisasi dapat mengkomunikasikan tujuan dan harapan yang diinginkan sehingga semua kegiatan organisasi membantu mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan harapan dibuat jelas oleh visi dan tujuan.
- c Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
- d Dukungan manajemen mengacu pada seberapa baik pemimpin organisasi mampu membantu, mendukung, dan berkomunikasi dengan anggota staf. Bantuan ini dapat berupa inisiatif untuk meningkatkan keterampilan pekerja, termasuk memberikan pelatihan.

Kinerja (Y)

Sesuai dengan kewenangan dan keterampilannya, kinerja seorang guru merupakan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Secara praktis, kinerja guru mengacu pada tindakan seorang pendidik saat melaksanakan tanggung jawabnya di kelas. Kegiatan yang dilakukan guru selama proses pembelajaran, seperti mengatur pembelajaran, melaksanakannya, dan mengevaluasi kemajuan siswa, merupakan kinerja guru dalam istilah teknis. Hal ini membantu memastikan proses pembelajaran berjalan lancar dan sukses [19]. Guru digambarkan sebagai pendidik profesional yang mempunyai tugas membimbing, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui pendidikan formal, sesuai Bab I Pasal I Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 (2005) yang mengatur tentang Guru dan Dosen. tiga tahap pendidikan: dasar, dasar, dan

menengah. Pekerjaan atau aktivitas profesional adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang sebagai sumber pendapatan untuk hidup, sesuai dengan standar atau norma kualitas, dan membutuhkan pelatihan profesional. Kompetensi guru adalah kapasitas dan daya pendidik untuk mempraktekkan kejurannya. Jika seseorang telah mengembangkan keterampilan kerja atau pengetahuan yang memenuhi harapan bidang pekerjaannya, orang tersebut dianggap kompeten dalam profesi tersebut. Ketrampilan yang dimaksud adalah kemampuan mengorganisasi pengajaran, melaksanakan prosedur pengajaran, dan memberikan pengajaran, supervisi, pelatihan, evaluasi, dan penilaian.

Adapun indikator kinerja guru [20]:

- a Kualitas kerja, efektifitas dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan efisien merupakan ukuran kualitas pekerjaan itu.
- b Kuantitas kerja adalah jumlah total tenaga kerja yang perlu dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Hasil kinerja pegawai dalam jangka waktu tertentu dan dalam memenuhi tugas serta kewajibannya dalam jangka waktu yang ditentukan mengungkapkan kuantitas tersebut.
- c Standar kerja berfungsi sebagai tolak ukur atau ukuran kelayakan pengajaran yang diberikan guru kepada siswanya.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian regresi linier berganda. Penelitian regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variable independent. Penelitian ini menggunakan probability sampling secara acak. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan aplikasi *software SPSS 22*. Lokasi penelitian ini dilakukan pada MI Muhammadiyah 4 Brangsi, tepatnya berada di desa Brangsi, kecamatan Laren, dan kabupaten Lamongan. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru pada MI Muhammadiyah 4 Brangsi yang berjumlah 68 orang. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasinya yang ada yaitu 68 guru pada MI Muhammadiyah 4 Brangsi. Menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [21].

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner yang diberikan kepada responden penelitian yaitu guru MI Muhammadiyah 4 Brangsi. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data berupa pertanyaan tertulis bersifat terbuka maupun tertutup yang diberikan kepada seorang responden secara langsung melalui google form dan ditujukan untuk dijawab sesuai kondisi responden yang bertujuan untuk menggali informasi yang berhubungan Variabel (X) dan variable (Y). kemudian indikator dipilih sebagai tolak ukur untuk menyusun berupa pernyataan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data diantaranya uji validitas ialah mengetahui kemampuan dalam mengukur apa yang hendak diukur. Melalui pengujian keefektifan, dimungkinkan untuk menentukan apakah pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan uji reliabilitas ialah konsistensi relative dari suatu hasil pengukuran bila suatu pengukuran diulangi lebih dari satu kali. Analisis uji validitas aitem skala pada penelitian ini menggunakan metode *index corrected item total correlation* dengan bantuan program SPSS 22. Analisis uji reabilitas adalah dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastitas. Kemudian analisis linier berganda. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan Uji F (Simultan), uji T (parsial).

Definisi Operasional

Definisi operasional ditujukan untuk penafsiran variabel dalam penelitian secara lebih spesifik yang mana untuk memudahkan dalam pengukuran. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi motivasi (X1), beban kerja (X2), budaya organisasi (X3), Kinerja (Y).

1. Motivasi (X1)

Definisi operasional variabel disiplin pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan [12] Kata Latin "*MOVERE*" (yang berarti "*IMPRESSION or DRIVING POWER*") adalah sumber dari istilah bahasa Inggris "motivasi". Hanya manusia, dan khususnya bawahan, yang mampu menerima dorongan ini. Perilaku manusia disebabkan, didistribusikan, dan dipertahankan oleh motivasi. Bagi manajer, motivasi adalah topik yang krusial karena mereka harus selalu bekerja dengan dan melalui orang lain. Motivasi dapat diukur melalui indicator [13] yang mana meliputi :

- Fisiologis; Di antara tuntutan fisiologis adalah untuk bernafas, makan, minum. Ini adalah kebutuhan yang paling mendasar, atau kebutuhan pada tingkat paling bawah.
- Dorongan untuk aktualisasi diri, atau kebutuhan untuk memaksimalkan potensi, bakat, dan kemampuan seseorang. keharusan untuk memberikan kesempatan dalam mengaktualisasikan potensi diri.
- Kebutuhan untuk merasa menjadi bagian (secara sosial), termasuk keinginan untuk disukai oleh

orang lain, menjadi bagian dari suatu kelompok, berinteraksi dengan orang lain, dan dicintai.

- Harga diri, juga dikenal sebagai keinginan untuk diperhitungkan dan dikagumi oleh orang lain.

2. Beban Kerja (X2)

Definisi operasional variabel beban kerja pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan [22]. Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat ketrampilan. Kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja bersangkutan. Beban kerja dapat diukur melalui indikator yang meliputi [17]:

- Target yang harus dicapai
Sudut pandang individu pada tujuan yang ditetapkan untuk menyelesaikan operasi termasuk penggilingan, penggulangan, pengemasan, dan transportasi. Lihat tugas yang memiliki tenggat waktu.
- Kondisi/situasi pekerjaan
Termasuk pendapat tentang bagaimana orang melihat tuntutan pekerjaan mereka, seperti kebutuhan untuk membuat keputusan cepat saat mengerjakan produk dan menghadapi kejadian tak terduga seperti terlambat dari jadwal.
- Standar pekerjaan
Cara seseorang mempersepsikan pekerjaannya, terutama emosi yang dipicu oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

3. Budaya Organisasi (X3)

Definisi operasional variabel budaya organisasi pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan [23]. Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beranekaragam. Budaya organisasi dapat diukur melalui indikator [18] yang meliputi :

- Pola komunikasi, khususnya seberapa baik komunikasi dapat berfungsi di bawah organisasi formal yang dibatasi hierarki otoritas. Komunikasi adalah proses penyampaian pengertian atau informasi dari satu orang ke orang lain.
- Pengarahan, khususnya seberapa efektif kepemimpinan organisasi dapat mengkomunikasikan tujuan dan harapan yang diinginkan sehingga semua kegiatan organisasi membantu mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan harapan dibuat jelas oleh visi dan tujuan.
- Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
- Dukungan manajemen mengacu pada seberapa baik pemimpin organisasi mampu membantu, mendukung, dan berkomunikasi dengan anggota staf. Bantuan ini dapat berupa inisiatif untuk meningkatkan keterampilan pekerja, termasuk memberikan pelatihan.

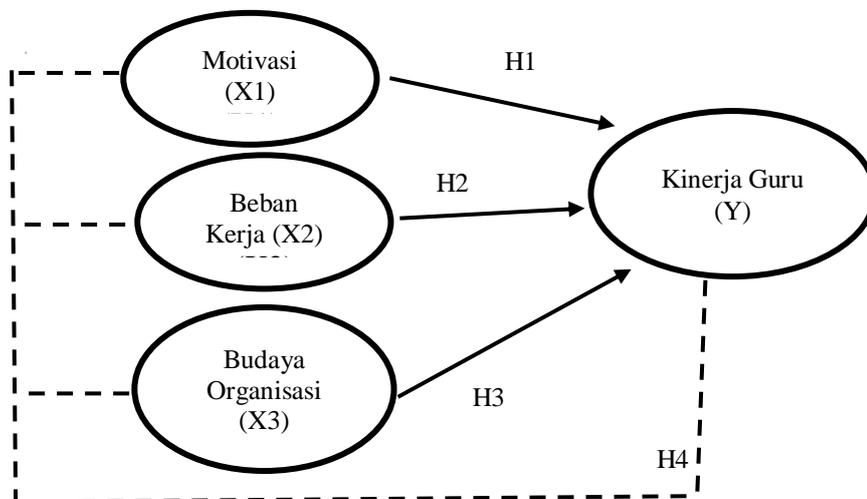
4. Kinerja (Y)

Definisi operasional variabel kinerja pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan [19]. Kinerja seorang guru merupakan hasil usahanya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dilimpahkan kepadanya sesuai dengan kewenangan dan keahliannya. Pada hakikatnya kinerja guru mengacu pada tindakan seorang pendidik dalam menjalankan tanggung jawabnya di kelas. Kegiatan yang dilakukan guru selama proses pembelajaran, seperti mengatur pembelajaran, melaksanakannya, dan mengevaluasi kemajuan siswa, merupakan kinerja guru dalam istilah teknis. Hal ini membantu memastikan proses pembelajaran berjalan lancar dan sukses. Kinerja dapat diukur melalui indikator [20] yaitu :

- Kualitas kerja merupakan efektifitas dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan efisien merupakan ukuran kualitas pekerjaan itu.
- Kuantitas kerja adalah jumlah total tenaga kerja yang perlu dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Hasil kinerja pegawai dalam jangka waktu tertentu dan dalam memenuhi tugas serta kewajibannya dalam jangka waktu yang ditentukan mengungkapkan kuantitas tersebut.
- Standar kerja berfungsi sebagai tolak ukur atau ukuran kelayakan pengajaran yang diberikan guru kepada siswanya.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pengaruh antara variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diketahui hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 :Menghasilkan dampak Motivasi terhadap Kinerja Guru MI Muhammadiyah 4 Brangsi.
 H2 :Menghasilkan dampak Beban Kerja terhadap Kinerja Guru MI Muhammadiyah 4 Brangsi.
 H3 :Menghasilkan dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru MI Muhammadiyah 4 Brangsi.
 H4 :Menghasilkan dampak Motivasi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru MI Muhammadiyah 4 Brangsi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel		(r-hitung) R table	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,799	Valid
	X1.2	0,853	Valid
	X1.3	0,424	Valid
	X1.4	0,634	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,675	Valid
	X2.2	0,700	Valid
	X2.3	0,649	Valid
	X2.4	0,421	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,784	Valid
	X3.2	0,698	Valid
	X3.3	0,799	Valid
	X3.4	0,726	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,754	Valid
	Y.2	0,804	Valid
	Y.3	0,775	Valid
	Y.4	0,859	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS.22

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap item pada variabel yang dimiliki oleh penelitian ini memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, yakni setiap nilai r hitung $>$ 0,232. Dapat disimpulkan bahwa semua ukuran pada kuisioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,719	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,634		Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,716		Reliabel
KInerja Guru (Y)	0,809		Reliabel

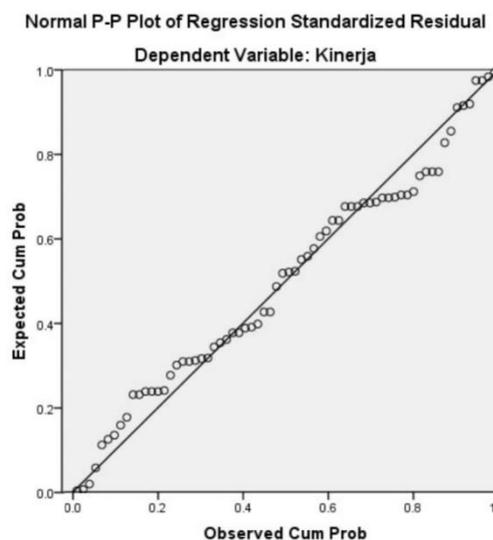
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS.22

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa setiap variabel yang digunakan reliabel karena menunjukkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai kritis 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Penulis menggunakan uji Scatterplot dalam menganalisis data yang telah tersedia.



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS.22

Berdasarkan gambar Scatterplot menandakan titik sebaran jawaban responden mendekati diagonal, artinya data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 22 for Windows*. Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.
Uji Multikolinieritas

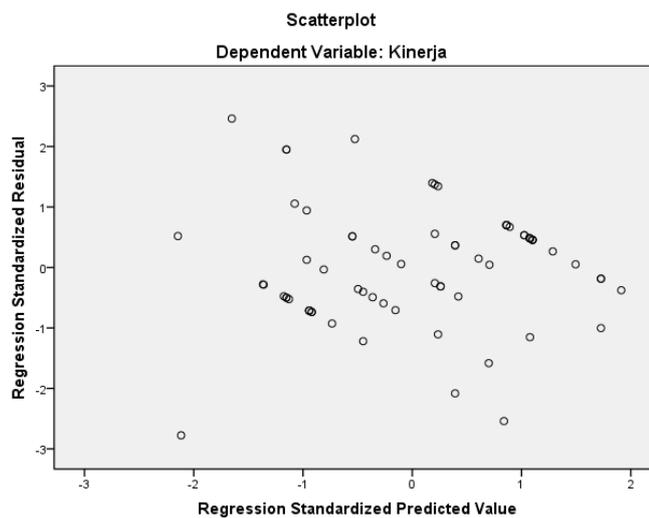
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. Constant		
Motivasi	0,934	1,070
Beban Kerja	0,599	1,670
Budaya Organisasi	0,612	1,633

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS.22

Berdasarkan tabel di atas masing –masing variabel independen memiliki nilai tolerance sebesar 0,934 , 0,599 , dan 0,612 yang lebih besar dari 0,1 dan juga memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya indikasi multikolinieritas dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah dalam model regresi terdapat perbedaan dalam variansi residual antara pengamatan yang berbeda. Heteroskedastisitas dianggap tidak terjadi jika tidak terlihat pola yang jelas (seperti perubahan yang terus-menerus dalam lebar variansi), dan titik-titik tersebar di sekitar angka tertentu pada sumbu Y.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS.22

Berdasarkan gambar diatas bisa dilihat bahwa titik-titik jawaban responden sudah meyebar tidak berbentuk pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,101	3,212		0,343	.733
Motivasi (X1)	0,771	0,217	0,422	3,558	0,001
Beban kerja (X2)	0,358	0,169	0,225	2,114	0,038
Budaya Organisasi (X3)	0,500	0,110	0,529	4,545	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru(Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS.22

Model Analisis Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 1,101 + 0,771X_1 + 0,358X_2 + 0,500X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, arti dari setiap angka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Constan
Nilai konstanta dari (a) bernilai positif sebesar 1,101 yang menunjukkan bahwa tanpa pengaruh variabel motivasi (X1), beban kerja (X2), budaya organisasi (X3) maka nilai variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) tetap tidak berubah sebesar 1,101.
- Motivasi
Koefisien antara motivasi (X1) dengan kinerja guru (Y) memiliki nilai positif sebesar 0,771. Maka dari itu dapat diartikan variabel tersebut memiliki hubungan positif sehingga bisa dikatakan motivasi meningkat sebesar 1% dan variabel kinerja akan meningkat sebesar 77%.
- Beban Kerja
Koefisien antara beban kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) memiliki nilai negatif sebesar 0,358. Maka dari itu dapat diartikan variabel tersebut memiliki hubungan negatif sehingga bisa dikatakan beban kerja meningkat sebesar 1% dan variabel kinerja guru akan menurun sebesar 35,8%.
- Budaya Organisasi
Koefisien antara budaya organisasi (X3) dengan kinerja guru (Y) memiliki nilai positif sebesar 0,500. Maka dari itu dapat diartikan variabel tersebut memiliki hubungan positif sehingga bisa dikatakan budaya organisasi meningkat sebesar 1% dan variabel kinerja akan meningkat sebesar 50%.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis diuji untuk melakukan perbandingan nilai hitung dan nilai t tabel. Apabila terhitung lebih besar dari t tabel maka menunjukkan alasan kuat untuk menerima hipotesis a (Ha) dan menolak hipotesis nol (H0)

Tabel 5.
Hasil Uji Hipotesis Parsial (T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	1,101	3,212		0,343	.733
Motivasi (X1)	0,771	0,217	0,422	3,558	0,001
Beban kerja (X2)	0,358	0,169	0,225	2,114	0,038
Budaya Organisasi (X3)	0,500	0,110	0,529	4,545	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS.22

- Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja guru (Y)
Pada variabel motivasi, nilai t hitung yang dihasilkan yakni 3,558 lebih besar dari t tabel 1,6675. Maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- Pengaruh Beban kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y)
Pada variabel beban kerja, nilai t hitung yang dihasilkan yakni 2,114 lebih besar dari t tabel 1,6675. Maka H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- Pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y)
Pada variabel budaya organisasi, nilai t hitung yang dihasilkan yakni 4,545 lebih besar dari t tabel 1,6675. Maka H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima. Namun, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Berikut ini adalah hasil dari uji f yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic: 22 for Windows

Tabel 6.
Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,698	3	37,899	27,542	0,000 ^a
	Residual	88,067	64	1,376		
	Total	201,765	67			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Beban kerja (X2), Motivasi (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS.22

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 27,542 dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel motivasi (X1), beban kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru (Y).

PEMBAHASAN

Pembahasan temuan analisis berikut ini, dan didasarkan pada hasil analisis yang telah selesai. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih baik tentang bagaimana berbagai variabel penelitian berinteraksi.

H1: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil statistik yang dilakukan oleh penulis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Indikator penelitian motivasi meliputi fisiologis, aktualisasi diri, kebutuhan untuk merasa menjadi bagian secara sosial, harga diri. Kontribusi terbesar pada indikator ini ada apa harga diri dengan respon sangat setuju yang menyatakan: Memberikan penghargaan atas pekerjaan yang sudah dilalui guru membuat lebih giat dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian penghargaan sangat penting bagi lembaga dan guru itu sendiri. Bagi lembaga, menghargai guru menunjukkan upaya untuk mempertahankan aset sumber daya manusia yang dapat menciptakan keuntungan lembaga dalam jangka panjang. Oleh Karena itu kesadaran pimpinan untuk memberikan penghargaan pada guru sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru.

Dengan demikian, memberikan penghargaan, sanjungan atau pujian terus-menerus atas kinerja yang dilakukan oleh guru, maka semakin besar pengaruh untuk meningkatkan kinerja guru. Pimpinan atau kepala sekolah harus lebih sering dalam memberikan penghargaan atau penghormatan kepada setiap guru, agar guru bisa meningkatkan kembali atas kinerjanya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [7] dan [24], yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H2: Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Indikator penelitian beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi/situasi pekerjaan, standar pekerjaan. Kontribusi terbesar pada indikator ini ada pada kondisi pekerjaan dengan responden paling banyak memberikan nilai sangat setuju dalam pernyataan: Guru terbebani oleh siswa yang sering mengganggu sesama teman pada saat waktu pembelajaran berlangsung. Hampir semua guru/responden sangat setuju ketika sesama murid pengganggu saat waktu pembelajaran membuat beban terhadap kinerja guru. Artinya, bahwa guru terbebani jika murid-murid ramai saat waktu pembelajaran berlangsung. Pimpinan lembaga atau kepala sekolah harus memahami kondisi psikologi setiap guru. Pimpinan sekolah perlu untuk melakukan pelatihan manajemen diri terhadap setiap guru, agar bisa menerima kondisi

yang ada. Karena peran guru sangat penting dalam menyikapi kondisi waktu pembelajaran di sekolah. Sebagai tenaga pendidik, guru harus memahami dengan baik murid dan kondisi sekolah.

Dari kondisi di lapangan yang ada, penulis menyatakan jika murid-murid saat pembelajaran ramai sulit untuk dikondisikan dan terus meningkat, maka akan mengganggu kinerja guru dan kinerja guru akan menurun.

Hal tersebut sejalan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [3] dan [25], yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H3: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Budaya organisasi dibangun oleh beberapa indikator yaitu pola komunikasi, pengarahan, control, saling mendukung. Kontribusi terbesar pada indikator ini ada pada pengarahan dengan menyatakan: kepala sekolah selalu memberikan arahan kepada guru-guru saat rapat bulanan. Pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan atau kepala sekolah menjadi indikator penting dalam meningkatkan kinerja guru. Budaya organisasi yang dibangun dengan pengarahan sebagai nilai yang terus dikembangkan di dalam sekolah dilakukan supaya tujuan dapat dicapai dengan baik, serta untuk memperkecil resiko terhambatnya sebuah rencana. Jika pengarahan tidak berjalan dengan baik, maka tujuan lembaga tidak akan bisa dicapai dengan baik.

Maka, melihat dari kondisi yang ada di lapangan, penulis menyatakan jika pimpinan sekolah lebih aktif memberikan pengarahan kepada guru, maka kinerja guru akan ikut meningkat.

Hal tersebut sejalan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [10] dan [26], yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H4: Motivasi, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Bepengaruh Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan bahwa ditemukan secara simultan motivasi, beban kerja, budaya organisasi terdapat pengaruh terhadap kinerja guru karena masing – masing variabel motivasi, beban kerja dan budaya organisasi memiliki peranan yang penting. Hal tersebut terbukti apabila ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama-sama, maka dapat memberikan perubahan-perubahan kinerja serta meningkatkan kinerja guru yang baik dan optimal. Maka dari itu, motivasi, beban kerja dan budaya organisasi merupakan variabel penting untuk meningkatkan kinerja guru MI Muhammadiyah 04 Brangsi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah 04 Brangsi, dikarenakan kontribusi terbesar ada pada penghargaan diri, jadi memberikan penghargaan atas pekerjaan yang sudah dilalui guru ini mampu mempengaruhi kinerja guru MI Muhammadiyah 04 Brangsi. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah 04 Brangsi. Kontribusi terbesar pada indikator ini ada pada kondisi pekerjaan, responden banyak yang setuju terhadap pernyataan bahwa guru terbebani ketika murid saling ramai mengganggu saat proses pembelajaran. Banyak guru terbebani jika murid-murid ramai dan sulit dikondisikan. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah 04 Brangsi. Kontribusi terbesar pada indikator ini ada pada pengarahan yang menyatakan kepala sekolah selalu memberikan arahan kepada guru-guru saat rapat bulanan. Pengarahan dilakukan supaya tujuan dapat dicapai dengan baik, serta untuk meminimalisir resiko terhambatnya sebuah rencana. Jika pengarahan tidak berjalan dengan baik maka tujuan lembaga tidak akan bisa dicapai. Kemudian secara simultan motivasi, beban kerja, budaya organisasi terdapat pengaruh terhadap kinerja guru karena masing – masing variabel motivasi, beban kerja dan budaya organisasi memiliki peranan yang penting. Hal tersebut terbukti apabila ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama-sama, maka dapat memberikan perubahan-perubahan kinerja serta meningkatkan kinerja guru yang baik dan optimal.

SARAN

Pimpinan diharapkan selalu untuk mengupgrade kompetensi yang dimilikinya terutama pada pengelolaan organisasi di mana pemimpin harus lebih interaktif dengan para guru agar mengetahui permasalahan dan memberikan masukan kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru. Setiap guru diharapkan untuk meningkatkan pengetahuan teknologi serta memahami kurikulum yang terbaru agar mempermudah dan meningkatkan mutu lembaga sekolah. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah keterbaruan variable bebas yang lebih inovatif.

KETERBATASAN

Keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan satu jenis sampel, yakni MI Muhammadiyah 04 Brangsi. Hal ini dirasa kurang oleh peneliti dan diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa mengambil populasi dari beberapa sekolah di Desa Brangsi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. Famika, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru," *J. Adm. Educ. Manag.*, vol. 5, no. 2, pp. 290–298, 2022, doi: 10.31539/alignment.v5i2.4551.
- [2] S. dan L. M. F. baiq nurmalisa Dwinati, "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN OPERASIONAL PENGANGKUTAN SAMPAH DINAS KEBERSIHAN KOTA Jurnal Magister Manajemen Unram," *J. Magister Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 86–100, 2019.
- [3] E. Purwanti, "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sma Muhammadiyah 1 Gresik," *Manajerial*, vol. 5, no. 1, p. 64, 2019, doi: 10.30587/manajerial.v5i1.740.
- [4] N. R. Nurdin and R. Dan, Sam, "Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado The Effect Of Career Development And Work Motivation On Employee," vol. 6, no. 4, 2018.
- [5] S. Nurwahyuni, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 1–9, 2019.
- [6] A. F. K. Karma, Yasa Wirawan Gerianta, and Ratnadi Dwi Made Ni, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Stiuasional, Buday Organisasi, Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja karyawan Di PT. Bank Pembangunan Daerah bali Cabang Badung," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 11, pp. 3823–3856, 2016.
- [7] E. Elazhari, K. Tampubolon, B. Barham, and R. Y. Parinduri, "Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai," *All Fields Sci. J. Liaison Acad. Society*, vol. 1, no. 1, pp. 1–12, 2022, doi: 10.58939/afosj-las.v1i1.308.
- [8] F. S. Yelvita, "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU YANG DI MODERASI OLEH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL," vol. 7, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.
- [9] N. L. I. Handariani, I. N. Suarmanayasa, and N. M. A. Widiastini, "Pengaruh Beban Kerja Kominikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru," *J. Ekon. dan Ilmu Sos.*, vol. 06, no. 01, pp. 86–93, 2023.
- [10] J. Magister, A. Pendidikan, P. Universitas, and S. Kualaa, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh," *J. Adm. Pendidik. Progr. Pascasarj. Unsyiah*, vol. 7, no. 1, pp. 41–46, 2017.
- [11] E. Management, "LOCUS OF CONTROL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA GURU Hamz," *Hamzah, Miftah Syarif, Mar Artur Rahima, Astri Ayu Purwati*, vol. 4, pp. 43–55, 2021.
- [12] T. H. Handoko, *MANAJMEN PERSONALIA DAN SUMBER DAYA MANUSIA*, Edisi Kedu. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- [13] M. S. P. Hasibuan, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, Ed. rev., Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [14] K. F. Paramitadewi, "Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 6, no. 6, pp. 3370–3397, 2017, [Online]. Available: file:///C:/Users/USER1/Downloads/29949-85-60A208-1-10-20170608.pdf
- [15] M. C. Robbins, Stephen P., *MANAJEMEN*, Ed 13. Jakarta: Airlangga, 2015.
- [16] Pebri Fitri Antaka, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta," *J. Fak. Ekon.*, pp. 647–654, 2018.
- [17] A. . A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdekarya, 2005.
- [18] P. TENDA, J. J. RARES, and V. Y. LONDA, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN KAWANGKOAN UTARA".
- [19] H. Rohman, "Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru," *Madinaska*, vol. 1, no. 2, pp. 92–102, 2020, [Online]. Available: <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinaska>
- [20] N. Haq, I. Tolkhah, and A. Primarni, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru di Gugus IV Gunung Sari Kecamatan Pamijahan)," *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 1, no. 2, pp. 173–188, 2021.
- [21] F. P. Hasyim, "Pengaruh iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara," *J. Hum.*, vol. 5, no. 1, pp. 153–169, 2021.

- [22] M. Trisnawaty and P. Parwoto, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)," *J. Manaj. DayaSaing*, vol. 22, no. 2, pp. 84–92, 2021, doi: 10.23917/dayasaing.v22i2.12361.
- [23] R. Oktavia and J. Fernos, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang," *J. Econ.*, vol. 2, no. 4, pp. 993–1005, 2023, doi: 10.55681/economina.v2i4.492.
- [24] E. Yuliana, "Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai," vol. 1, no. 1, pp. 44–53, 2021.
- [25] B. A. M. P. Simangunsong, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru," *J. Bisnisman Ris. Bisnis dan Manaj.*, vol. 4, no. 3, pp. 62–76, 2023, doi: 10.52005/bisnisman.v4i3.119.
- [26] A. J. Taufik Hidayat, Hasrudy Tanjung, "Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan," vol. 17, no. 2, pp. 189–206, 2020.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.