

Pengaruh Beban Kerja, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Guru terhadap Prestasi Kerja Guru SMK-PP Negeri Saree Kabupaten Aceh Besar

Mahdalena¹, Evi Arief Syarifuddin², Sri Yanna³

¹ SMK -PP Negeri Saree Aceh
email: lenamahdalena82@gmail.com

²Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: evi_arief@gmail.com

³Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: sriyanna01@gmail.com

Article history

Received:
March 25, 2024
Accepted:
April 3, 2024
Published:
April 5, 2024

Page:
38 – 44

Keywords:
workload,
professionalism,
work discipline,
work performance



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: Research was conducted on teachers at Saree-PP State Vocational School, Aceh Besar Regency to determine the influence of each variable of workload, professionalism and teacher work discipline on work performance, as well as the joint influence of workload, professionalism and work discipline on work performance. Using quantitative methods with statistical analysis tools, namely multiple regression. The data collection technique uses a valid questionnaire and has a high level of reliability as an instrument. The research results show that: 1) There is a positive and significant effect of workload on work performance, 2) teacher professionalism has a positive effect on work performance, 3) Work discipline also has a positive effect on teacher work performance. 4) Together workload, professionalism and work discipline contribute 66.4% to teacher work performance.

ABSTRAK: Riset dilakukan terhadap guru SMK-PP Negeri Saree kabupaten Aceh Besar untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel beban kerja, profesionalisme dan disiplin kerja guru terhadap prestasi kerjanya, serta pengaruh secara bersama beban kerja, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru. Menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis statistik yakni regresi berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang valid dan memiliki tingkat reliabilitas tinggi sebagai instrumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan beban kerja terhadap prestasi kerja, 2) profesionalisme guru berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, 3) Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru. 4) Secara bersama-sama beban kerja, profesionalisme dan disiplin kerja memberi andil sebesar 66,4% terhadap prestasi kerja guru.

1. Pendahuluan

Suatu keniscayaan guru mempunyai berbagai kompetensi yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya, yang berimbas pada peserta didik yang baik dan berkualitas dengan tuntutan pendidikan yang bermutu. Untuk itu pihak sekolah menuntut pekerjaan guru yang profesional, dimana guru berhak menerima tunjangan profesi. Yakni guru yang memiliki beberapa persyaratan, disamping sebagai mendidik, mempunyai komitmen yang kuat pada pekerjaannya, bertanggung jawab, mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, menguasai secara mendalam akan pekerjaannya dan terus mengembangkan diri melalui organisasi profesi, seminar, penguasaan teknologi informasi (internet) misalnya.

Rusman (2012) dan Nurjannah (2011) menyatakan profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Dan Pupuh (2012) mengharapkan pada guru profesional dapat menyelenggarakan proses pembelajaran dan penilaian yang menyenangkan bagi siswa, sehingga dapat mendorong tumbuhnya kreatifitas belajar pada diri siswa. Pemilihan model pembelajaran yang tepat akan sangat menentukan minat dan partisipasi siswa dalam pembelajaran yang tepat akan sangat menentukan minat dan partisipasi siswa dalam pembelajaran.

Amatan Helmawati (2016), ada fenomena yang terjadi pada guru di sekolah, berupa penguasaan materi dan menyusun perangkat pelaksanaan pembelajaran yang masih monoton dan kebanyakan para guru di sekolah memiliki kebiasaan menggunakan perangkat pelaksanaan pembelajaran secara turun temurun tanpa melakukan pembaruan dan inovasi.

Dalam aturan kerjanya, seorang guru profesional memiliki beban kerja minimal yang ditetapkan, yaitu beban mengajar minimal 24 jam tatap muka perminggu. Dan guru dalam memantapkan pengajaran selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, baik lingkungan internal institusi maupun lingkungan eksternal seperti masyarakat luas, pemerintah dan lingkungan eksternal lainnya.

Nkweke dan Dollah (2011) mengatakan beban kerja guru merupakan pekerjaan pengajaran akademik dan administrasi yang *Quality* dan didelegasi kepada guru untuk mencapai tujuan dan hasil yang telah ditentukan oleh sekolah, dalam hal beban kerja merupakan suatu tanggungan yang harus ditanggung oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Mahawati et al., (2021) mengatakan beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan, baik berupa fisik juga mental serta menjadi tanggung jawabnya. Oleh karenanya, kepada pegawai termasuk guru dilakukan analisis beban kerja, untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai (Amri & Kamaruddin, 2023).

Adanya permasalahan ketidakpuasan guru, masih belum meratanya beban kerja terhadap guru di sekolah. Ketidakmerataan beban kerja antara guru yang satu dengan guru lainnya sering menimbulkan kecemburuan sosial antar guru yang menyebabkan terjadinya konflik atau perselisihan antar guru terkait pekerjaan mereka Muntasir & Konadi W., 2022). Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan menyebabkan hasil kerja yang lebih optimal, sebaliknya beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan akan menyebabkan tertundanya tugas dan menyebabkan produktivitas menurun (Fitriah & Kamaruddin, 2022).

Disamping itu, prestasi dapat dicapai guru didukung oleh kedisiplinan yang tinggi untuk memacu prestasinya. Disiplin sangat penting bagi guru. Siswanto (2010) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2016) mengatakan disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan. Dan pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang, antara lain: a) tujuan dan kemampuan, b) teladan pemimpin, c) balas jasa/gaji dan kesejahteraan, d) keadilan, e) pengawasan melekat, f) sanksi hukuman, g) ketegasan Pemimpin, h) hubungan kemanusiaan.

Jadi disiplin merupakan suatu sikap mental seseorang yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan-aturan yang dilandasi oleh rasa tanggung jawab (Uno, 2016). Rivai (2005) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti: kehadiran bekerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Pada harapannya dengan bekal itu semua guru dapat menunjukkan prestasinya, sebagaimana dinyatakan Anoraga (2004) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, seperti motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Yang merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sedangkan analisis secara inferensial, merupakan salah satu macam-macam metode penelitian kuantitatif yang melakukan analisis hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesis. (Marwan, dkk, 2023).

Dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar pada objek penelitian (responden guru), dan dibuat tertutup dengan 5 pilihan, berkaitan dengan persetujuan suatu perkara. Instrumen ini berupa pernyataan dari dimensi/indikator variabelnya yang dijabarkan berikut:

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Beban Kerja (X_1) (Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Ayat 1 dan 2)	1. Melaksanakan pembelajaran 2. Melaksanakan pembelajaran. 3. Menilai hasil pembelajaran 4. Membimbing dan melatih peserta didik 5. Melaksanakan tugas tambahan. 6. Melaksanakan pembelajaran tatap muka sesuai aturan
Profesionalisme Guru (X_2) (Menurut Nurjannah, 2011)	1. Memiliki Ketrampilan mengajar yang baik 2. Memiliki Wawasan yang luas 3. Menguasai Kurikulum 4. Menguasai media pembelajaran 5. Penguasaan teknologi 6. Memiliki kepribadian yang baik 7. Menjadi teladan yang baik
Disiplin Kerja (X_3) (Menurut Uno, 2016)	1. Pengendalian perilaku 2. Taat terhadap peraturan 3. Kesediaan melakukan pekerjaan. 4. Tanggung jawab melaksanakan tugas 5. Kesadaran atas tugas
Prestasi Kerja (Y) (Menurut Hasibuan, 2008)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Konsistensi dalam bekerja 4. Kerjasama 5. Kehadiran

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh guru SMK PP-Negeri Saree kabupaten Aceh Besar dengan karakteristik terdaftar dan aktif sebagai guru di SMK - PP Negeri Saree, Aceh Besar. Maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 Guru. Dengan terbatasnya jumlah guru maka putusan studi ini mensurvei semua guru.

c. Alat Analisis

Analisis dalam membuktikan hipotesis menggunakan regresi berganda untuk menganalisis pengaruh dari variabel independent (beban kerja, profesionalisme dan disiplin kerja guru) terhadap variabel terikat yakni prestasi kerja guru. Dengan model: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap guru SMK-PP Negeri Saree Kabuapten Aceh Besar. Saat ini sudah mengembangkan 4 (empat) Program Keahlian yaitu agribisnis tanaman, agribisnis ternak, agribisnis pengolahan hasil pertanian, dan usaha pertanian terpadu. Dengan visinya “terwujudnya lulusan pendidikan menengah pertanian yang beriman, mandiri, profesional dan berjiwa wirausaha yang mampu mengembangkan sistem dan usaha agribisnis yang berdaya saing, berkerakyatan, berkelanjutan dan terdesentralisasi”.

Terdapat 60 guru yang ada di SMK-PP Negeri jumlah pria berjumlah 12 guru (20%), dan wanita ada 48 guru (80%). Usia Guru bervariasi, usia <30 tahun berjumlah 6 orang, 31-35 tahun berjumlah 18 orang, usia 36-40 tahun 15 orang, antara 41-45 tahun berjumlah 11 orang, 46-50 tahun berjumlah 4 orang, antara 51-55 tahun berjumlah 11 orang dan usia >55 tahun berjumlah 16 orang. Dengan tingkat pendidikan Guru umumnya Sarjana (92%), terdapat Magister berjumlah 5 orang (8%).

2). Uji Validitas dan Rekiabilitas Instrumen

Penelitian menggunakan kuesioner, sehingga perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumennya. Uji coba validitas dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* setiap butir pertanyaan dengan

kriteria: jika r hitung $>$ r tabel, maka butir pertanyaan tersebut valid. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Menurut Ghazali (2003) Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α).

Uji validitas variabel beban kerja dengan merancang 6 item (butir) pernyataan, semua butir dinyatakan valid dengan koefisien korelasi terendah 0,530 dan nilai tertinggi 0,870.

Uji validitas variabel profesional guru dengan 13 butir pernyataan. Hasilnya terdapat 12 butir dinyatakan valid dengan nilai koefisien terendah 0,487 dan tertinggi 0,847. Terdapat 1 butir pernyataan tersebut tidak valid dengan $r = 0,294$ dan tidak dapat dipakai mengukur variabel ini.

Instrumen yang mengukur variabel disiplin kerja guru dirancang 10 butir pernyataan, dan hanya 9 butir hasil uji valid dengan nilai koefisien korelasi terendah 0,501 dan tertinggi 0,840. Terdapat 1 butir yang tidak valid dengan nilai $r = 0,344$ sehingga butir ini berkaitan dengan pernyataan “guru mengerjakan kegiatan dengan ikhlas dan rendah hati” tidak digunakan, karena tidak valid.

Instrumen yang mengukur variabel prestasi kerja guru dengan jumlah 14 butir pernyataan pengukurannya, dan terdapat 13 butir yang valid dengan nilai koefisien korelasi terendah 0,529 dan tertinggi 0,899. Sedangkan salah satu butir dengan koefisien 0,316 dinyatakan tidak valid berkaitan dengan pernyataan “guru melaksanakan kegiatan administrasi di sekolah”. Butir ini tidak dipakai dalam penelitian selanjutnya.

Hasil uji Reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* (α) semua diatas 0,60 dinyatakan reliabel.

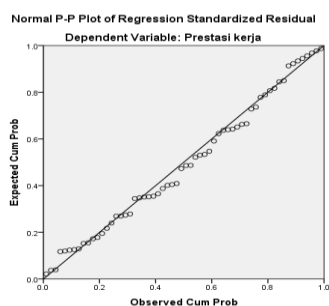
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Nilai Kritis	Keterangan
Beban kerja	0,709	6	0,60	Reliabel
Profesionalisme	0,845	12	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,851	9	0,60	Reliabel
Prestasi kerja	0,898	13	0,60	Reliabel

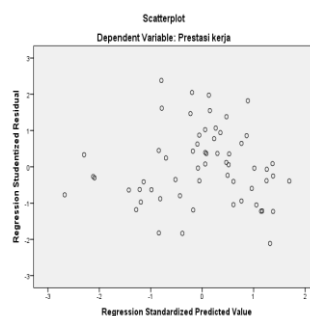
3). Uji Asumsi Model

a). Uji Normalitas

Langkah selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik menggunakan model regresi yakni uji normalitas. Uji normalitas data dapat dilihat dari grafik kurva normal berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas dengan pp-plot



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar kurva PP-Plots pada gambar 1 dapat disimpulkan bahwa kurva telah berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat pada gambar terlihat titik-titik menyebar mendekati garis diagonal.

b). Uji Heteroskedastisitas

Menguji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik, di sini kita melihat grafik plots antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya ZRESID (sumbu Y). Seperti terlihat dalam gambar 2, dapat terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpencar dan tidak membentuk sebuah pola tertentu. Dengan demikian, tidak ada heteroskedastisitas.

c). Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3, bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 (10%) yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban kerja	.692	1.446
Profesionalisme	.663	1.508
Disiplin kerja	.654	1.529

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

4). Analisis Inferensial

Sesuai dengan permasalahan yang dikaji yakni Pengaruh Beban kerja, Profesionalisme dan Disiplin kerja guru terhadap Prestasi kerja guru SMK-PP Negeri Saree kabupaten Aceh Besar, maka menggunakan model regresi berganda.

Adapun pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Model Regresi Berganda dengan Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1229.940	3	409.980	39.787	.000 ^b
	Residual	577.043	56	10.304		
	Total	1806.983	59			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Beban kerja, Profesionalisme

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 39.787 >$ dari $F_{tabel} = 2.76$ (lihat tabel F untuk $N = 60$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya beban kerja, Profesionalisme dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hal ini diperkuat dengan ukuran koefisien korelasi dan determinasinya.

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Regresi	.825 ^a	.681	.664	3.210

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Beban kerja, Profesionalisme
b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai koefisien korelasi (R.) sebesar 0,825 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara ketiga variabel bebas yakni beban kerja, Profesionalisme dan disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja. Dan nilai R Square atau determinasinya sebesar 0,664 yang artinya variabel beban kerja, profesionalisme dan disiplin kerja guru secara simultan memberi kontribusi pada peningkatan prestasi kerja sebesar 68,1% sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional antar variabel-variabel tersebut, diuji dengan statistic-t.

Berdasarkan Informasi yang terdapat pada tabel 6 dibawah, pada hasil regresi berganda dapat diuraikan pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.147	5.524		.570	.571
	Beban kerja	.923	.203	.413	4.546	.000
	Profesionalisme	.404	.100	.376	4.053	.000
	Disiplin kerja	.397	.171	.218	2.330	.023

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan taraf nyata 5% untuk uji dua arah ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dengan derajat bebas (df) = $60 - 3 = 57$. Nilai t tabel dengan taraf nyata $\alpha/2 = 0,025$ dan df = 57 adalah 2,002. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,002) H_0 ditolak (berpengaruh).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian hipotesis beban kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} (4,546) lebih besar dari t_{tabel} (2,002) dengan signifikansi 0,000 ($Sig. < 0,05$) artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Hal ini searah dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2019) ditemukan pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja guru, yang menandakan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh sebagian guru dalam menjalankan tugas-tugasnya disekolah cukup tinggi sehingga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan tidak bisa dipungkiri lagi, jika seorang guru merasa bahwa beban yang diembannya terlalu banyak akan berpengaruh terhadap prestasi kerja jugak, sehingga beban kerja merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi prestasi kerja guru.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil table 6, pengujian hipotesis pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja guru diperoleh nilai t_{hitung} (4,053) lebih besar dari t_{tabel} (2,002) dengan signifikansi 0,000 ($Sig. < 0,05$) artinya profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Hal ini relevan dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2020) yang hasilnya terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Didalam dunia pendidikan guru adalah seorang pendidik pembimbing, pelatih dan pengembang kurikulum yang dapat menciptakan kondisi dan suasana belajar yang kondusif yaitu suasana belajar menyenangkan, menarik, memberikan rasa ingin aman serta memberikan ruang pada siswa untuk berfikir aktif, kreatif dan inovatif dalam mengeksplorasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dan hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} (2,330) lebih besar dari t_{tabel} (2,002) dengan signifikansi 0,023 ($Sig. < 0,05$) yang juga berarti faktor disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru.

Hal ini juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, Dkk (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Aritonang (2005) mengemukakan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hubungan antara variabel dinyatakan dalam model regresi: $Y = 3,147 + 0,923$ Beban kerja + $0,404$ profesional guru + $0,397$ disiplin kerja guru. Maka:

- Terbukti beban kerja guru berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Jika tingkat beban kerja dinaikkan 10% akan ikut menaikkan prestasi kerja sebesar 9,23%.
- Terdapat pengaruh profesional guru terhadap Kepuasan kerja guru, dimana jika terjadi kenaikan tingkat profesionalisme 10% akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 4,04%.
- Terdapat pengaruh kedisiplinan guru terhadap kepuasan kerja guru. Dimana jika adanya kenaikan 10% kedisiplinan dalam bekerja guru, ikut meningkatkan prestasi kerjanya sebesar 3,97%.

- d) Secara Bersama-sama faktor beban kerja, profesionalisme dan disiplin kerja guru memberi kontribusi pada peningkatan prestasi kerja sebesar 68,1%.

Daftar Pustaka

- Abdul Jalil (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu, *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam IAIN Palu* VOL. 1 No. 2 Tahun 2019.
- Amri & Kamaruddin (2023). Pengaruh Pengalaman kerja, Beban kerja dan Motivasi terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bireuen, *Jurnal indOmera*, 4(7): 1-10, e-ISSN:2721-382X
- Anoraga, Pandji (2004). *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, Keke T. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*. No. 04. /Th. IV/ Juli 2005.
- Bejo Siswanto (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga erja*. Bandung: Sinar Baru.
- Deny Yuda Ningsih (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guruterhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Metro. *Tesis IAIN Metro*.
- Fitriah & Kamaruddin (2022). The Effect of Work Conflict, Workload And Work Stress on the Performance of State Elementary School Teachers In Ulim Pidie Jaya District, *jurnal indOmera*, 3(6): 20-28, DOI: 10.55178/idm.v3i6.299
- Hamzah B Uno & Lina Lamatnggo (2016). *Tugas Guru dalam Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Helmawati (2016). *Pendidik Sebagai Model*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya
- Mahawati, E., et al. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Muntasir & Konadi W. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen), *jurnal indOmera*, 3(5): 48-56. DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.233>
- Nkweke, G dan Dollah . S. (2011). Teaching Staff Strength (TSS) and Workload in Public Senior Secondary School in Ogba/Egbema/Ndoni Local Government Area of Rivers States, *Nigeria Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2(7).25 – 32.
- Nurjanah, dkk. (2012). *Manajemen Bencana*. Bandung: Alfabeta
- Pupuh Fathurruhman & Aa Suryana, (2012). *Guru Profesional*, Bandung: PT refika Aditama.
- Rivai, Veithzal, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rusman (2012). *Model-model Pembelajaran*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Wahyudi, dkk, (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, EEAJ 1(2) Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia.