

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI 03 JAKARTA**

SKRIPSI

M. DIKRI ABDILLAH
20200080200



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
SUKABUMI
JULI 2024**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI 03 JAKARTA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Manajemen*

M. DIKRI ABDILLAH
20200080200



PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI 03 JAKARTA

NAMA : M. DIKRI ABDILLAH

NIM : 20200080200

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti- bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 05 Agustus 2024



M. DIKRI ABDILLAH

Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI 03 JAKARTA

NAMA : M. DIKRI ABDILLAH

NIM : 20200080200

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal Juli 2024. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

Sukabumi, 05 Juli 2024

Dosen Pembimbing 1

Bonse Aris Mandala, M.M.
NIDN. 0405119301

Dosen Pembimbing 2

Salix Fini Maris, M.M.
NIDN. 0409058606

Ketua Penguji

Wahyu Mulyadi, M.Si
NIDN. 0404049105

Ketua Program Studi Manajemen

Ana Yuliana Jasuni, M.M.
NIDN. 0414079101

PLH. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H.
NIDN. 04140580705

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya tujukan kepada:

Pertama, untuk diri saya sendiri karena sudah berjuang dan bertahan hingga saat ini dapat menyelesaikan perkuliahan.

Kedua, untuk kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberikan doa dan limpahan kasih sayang yang tak ternilai juga kepada semua saudara saya yang selalu memberikan doa dan dukungan.

Ketiga, untuk semua dosen prodi manajemen, teman - teman Manajemen 2020 dan seluruh kerabat di lingkungan Universitas Nusa Putra terimakasih banyak untuk segala dukungan dan kerja samanya dari awal hingga akhir perkuliahan.



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dampak beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SLBN 03 Jakarta. Dengan pendekatan kuantitatif, studi ini melibatkan 43 guru sebagai responden dan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk pengumpulan data, dengan penentuan pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan menggunakan alat SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja guru. Sebaliknya, beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja guru, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin rendah kinerja guru. Analisis simultan mengungkapkan bahwa meskipun beban kerja memberikan pengaruh negatif, motivasi kerja tetap memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru.

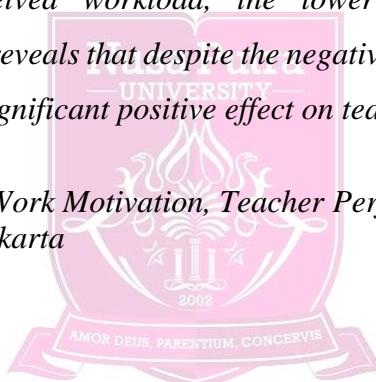
Kata Kunci: *Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Pendidikan Inklusif, SLBN 03 Jakarta*



ABSTRACT

The aim of this study is to examine the impact of workload and work motivation on teacher performance at SLBN 03 Jakarta. Using a quantitative approach, this study involves 43 teachers as respondents and employs a questionnaire that has been tested for validity and reliability for data collection, with sampling determined through probability sampling. The data used in this study is primary data, collected through the distribution of questionnaires. The measurement scale used is the Likert Scale. The data analysis technique employed in this study is quantitative data analysis using statistical methods. The statistical method used is Multiple Linear Regression with SPSS 25 software. The results of the study indicate that work motivation has a positive and significant influence on teacher performance; meaning that the higher the work motivation, the better the teacher performance. Conversely, workload has a negative impact on teacher performance, meaning that the higher the perceived workload, the lower the teacher performance. Simultaneous analysis reveals that despite the negative influence of workload, work motivation still has a significant positive effect on teacher performance.

Keywords: Workload, Work Motivation, Teacher Performance, Inclusive Education, SLBN 03 Jakarta



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Luar Biasa Negeri 03 Jakarta”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, nikmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

1. Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T., M.Si., MM., selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Bapak Anggy Praditha J., S.Pd., M.T., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Bapak CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Ibu Ana Yuliana Jasuni, M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
5. Bapak Bonse Aris Mandala, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
6. Ibu Salix Fini Maris, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
7. Bapak Wahyu Mulyadi, M.Si. selaku dosen penguji yang telah berkenan menguji hasil penelitian dari penulis, dan memberikan hal-hal terbaik bagi penulis baik kritik, saran, dan masukan agar menjadi lebih baik lagi kedepannya.
8. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Nusa Putra Sukabumi.
9. Kepala Sekolah & segenap guru SLBN 3 Jakarta yang sudah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian ini.

10. Kedua orang tua saya Bapak Cecep Suparya dan Ibu Siti Hindun yang selalu mendukung, memberikan kasih sayang, semangat, serta untaian doa- doa sehingga saya merasa terdorong untuk meraih cita-cita, dan juga menjadi alasan saya disetiap harinya untuk selalu berusaha membahagiakan mereka.
11. Seluruh Keluarga saya yang selalu membuat saya semangat dan tak pernah putus memanjatkan doa serta memberikan dukungan untuk menyelesaikan studi dan meraih cita-cita saya.
12. Seluruh teman kelas MN20I yang selama ini telah berjuang menjadi pelopor kelas internasional.
13. Untuk rekan-rekan angkatan 2020 serta rekan-rekan kepengurusan di Management Student Association terima kasih sudah berjuang bersama selama 4 tahun ini dan semoga kita semua tetap semangat untuk meraih impian masing-masing.
14. Semua pihak yang tidak disebutkan satu-persatu, terima kasih untuk semangat dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dan mendukung guna menyempurnakan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Aamiin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Sukabumi, 05 Agustus 2024

M. Dikri Abdillah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Dikri Abdillah
NIM : 20200080200
Program Studi : Manajemen
Jenis karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI 03 JAKARTA”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Sukabumi
Pada Tanggal : 05 Agustus 2024

Yang menyatakan



M. Dikri Abdillah

DAFTAR ISI

PERNYATAAN PENULIS	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Beban Kerja	12
2.1.2 Motivasi Kerja	19
2.1.3 Kinerja Guru	30
2.2 Kerangka Penelitian	39
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Tahapan Penelitian	41
3.2 Populasi dan Sampel	41
3.3 Metode Pengambilan Sampel	41

3.4	Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel	42
3.5	Jenis dan Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data	43
3.6	Metode Pengolahan Data	43
3.6.1.	Pengujian Validitas Kuesioner.....	44
3.6.2	Pengujian Reliabilitas Kuesioner	44
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik	44
3.6.4	Pengujian Koefisien Determinasi.....	45
3.6.5	Pengujian Hipotesis.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		47
4.1	Demografi Responden	47
4.1.1	Usia	47
4.1.2	Jenis Kelamin	48
4.1.3	Pengalaman Mengajar	49
4.1.4	Pendidikan Responden	50
4.1.5	Status Kepegawaian Responden	51
4.2	Pengujian Validitas.....	53
4.3	Pengujian Reliabilitas.....	55
4.4	Pengujian Asumsi Klasik	56
4.4.1	Uji Normalitas.....	56
4.4.2	Uji Heteroskedastisitas	58
4.4.3	Uji Multikolinearitas.....	59
4.5	Pengujian Hipotesis	61
4.5.1	Uji Parsial (Uji T)	61
4.5.1	Uji Simultan (Uji F).....	63
4.6	Pembahasan	64
4.6.1	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru.....	64
4.6.2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	66
4.6.3	Kontribusi Teoritis	67
	X	
4.6.4	Implikasi Praktis	69
4.6.5	Batasan Penelitian.....	71

BAB V PENUTUP.....	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	105



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Definisi Beban Kerja.....	13
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 2. 3 Definisi Motivasi Kerja.....	20
Tabel 2. 4 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 2. 5 Definisi Kinerja Guru.....	31
Tabel 2. 6 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	42
Tabel 4. 1 Usia Responden.....	47
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	48
Tabel 4. 3 Pengalaman Mengajar Responden.....	49
Tabel 4. 4 Pendidikan Responden	50
Tabel 4. 5 Kepegawaian Responden	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial (Uji T)	62
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Rasio Aktivitas Belajar.....	5
Gambar 1. 2 Presentase Guru dan Presentase Kelas	6
Gambar 1. 3 Guru berdasarkan Jenis Kelamin.....	7
Gambar 2. 1 Piramida Kebutuhan Maslow	22
Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian	39
Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual	40



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Setiap individu berhak mendapatkan pendidikan yang layak tanpa terkecuali, termasuk bagi mereka yang memiliki kebutuhan khusus. Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah institusi pendidikan yang dirancang khusus untuk memberikan layanan pendidikan kepada anak-anak dengan kebutuhan khusus. Salah satu SLB yang memiliki peran penting dalam hal ini adalah Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) 03 Jakarta.

Guru merupakan komponen vital dalam dunia pendidikan. Kinerja guru sangat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa, terutama di SLB yang membutuhkan pendekatan khusus dalam proses pembelajarannya. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SLB menjadi sangat penting untuk memastikan pendidikan yang optimal bagi siswa dengan kebutuhan khusus. Peran guru merupakan tulang punggung dari keseluruhan proses pembelajaran dan pengembangan peserta didik (Hutapea & PAK, 2020). Guru tidak hanya bertugas untuk menyampaikan informasi, tetapi juga memainkan peran penting dalam membentuk karakter, kemampuan, dan potensi siswa. Mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam membimbing siswa menuju pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan (Trivena, 2021). Dengan membangun hubungan yang erat dengan siswa, guru dapat memahami kebutuhan individu mereka dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengoptimalkan potensi mereka. Melalui interaksi langsung di kelas, guru juga menjadi model teladan bagi siswa dalam hal sikap, nilai-nilai, dan perilaku yang diharapkan (Nadiana et al., 2023).

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan akhirnya menurunkan kinerja guru. Di sisi lain, beban kerja yang seimbang dapat mendorong guru untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Judge (2013), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan burnout, yang pada gilirannya akan berdampak negatif pada kinerja.

Selain beban kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja guru. Motivasi yang tinggi dapat mendorong guru untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya, sementara motivasi yang rendah dapat menyebabkan kinerja yang kurang optimal. Menurut Herzberg (1959), motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu motivator (intrinsik) dan hygiene factors (ekstrinsik). Motivator seperti rasa pencapaian dan pengakuan dapat meningkatkan kinerja guru, sementara hygiene factors seperti kondisi kerja dan gaji juga memainkan peran penting dalam menjaga semangat kerja.

Di SLBN 03 Jakarta, guru-guru menghadapi tantangan yang unik dalam menjalankan tugasnya. Selain harus memiliki keterampilan mengajar yang baik, mereka juga harus mampu menangani kebutuhan khusus dari setiap siswa. Hal ini tentunya menambah beban kerja dan menuntut motivasi yang tinggi dari setiap guru. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SLBN 03 Jakarta sangat relevan untuk dilakukan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SLBN 03 Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah dan dinas pendidikan dalam mengelola beban kerja guru serta meningkatkan motivasi kerja mereka, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di SLBN 03 Jakarta.

Terdapat beberapa faktor yang menjadikan kinerja guru di Indonesia disoroti. Pertama, Motivasi kerja yang rendah dapat menjadi salah satu faktor utama yang menghambat guru dalam mencapai kinerja optimal (Zulher et al., 2023). Ada beberapa alasan mengapa motivasi kerja guru dapat menjadi rendah, dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran dan prestasi siswa sangat signifikan. Pertama-tama, faktor internal individu dapat mempengaruhi motivasi kerja guru (Ahyari & Marnisah, 2023). Misalnya, ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan dari pihak sekolah atau manajemen, serta kurangnya kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan penghargaan dapat menurunkan motivasi kerja mereka. Selain itu, perasaan tidak puas dengan gaji dan tunjangan yang diterima juga dapat mempengaruhi motivasi kerja guru, terutama jika mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima

tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban (Muyassaroh et al., 2023; Rasyid & Tanjung, 2020).

Kedua, beban kerja menjadi sorotan utama di kalangan para peneliti. Hal ini dikarenakan adanya perdebatan apakah beban kerja yang tinggi berdampak buruk terhadap motivasi kerja atau sebaliknya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dapat menurunkan motivasi kerja guru (Amri & Kamaruddin, 2023; Salsabila, 2022). Sementara penelitian lainnya mengakui adanya kompleksitas hubungan antara motivasi dan beban kerja dan menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mendorong motivasi kerja (Kentjana & Nainggolan, 2018; Putri & Winarningsih, 2020). Penelitian ini dirancang untuk dapat menjawab kebimbangan tersebut dengan berupaya untuk dapat menganalisis bagaimana beban kerja dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan selanjutnya berdampak juga pada kinerja guru.

Problematika pendidikan di Indonesia belum cukup sampai di situ. Pendidikan inklusif di Indonesia masih menjadi problematika tersendiri meskipun upaya-upaya telah dilakukan untuk meningkatkan aksesibilitas dan keterlibatan siswa dengan kebutuhan khusus dalam pendidikan formal. Salah satu alasan utama adalah masih adanya tantangan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang benar-benar inklusif dan mendukung bagi semua siswa (Ihsan et al., 2021). Meskipun kebijakan inklusi telah diterapkan secara nasional, namun implementasinya di lapangan seringkali masih terhambat oleh berbagai faktor, seperti kurangnya sarana dan prasarana yang memadai, keterbatasan sumber daya manusia yang terlatih, serta minimnya kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya pendidikan inklusif di kalangan masyarakat, guru, dan staf sekolah (Afifah, 2017; Nasution, 2016).

Selain itu, masih terdapat stigma dan diskriminasi terhadap siswa dengan kebutuhan khusus di masyarakat, yang dapat menjadi penghambat dalam integrasi mereka ke dalam lingkungan pendidikan regular (Rahani & Theana, 2022). Beberapa siswa dengan kebutuhan khusus juga mungkin mengalami kesulitan dalam menerima layanan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan mereka karena kurangnya dukungan dan penyediaan aksesibilitas yang memadai di sekolah-sekolah yang ada (Apriano & Pakpahan, 2021). Tidak hanya itu, tantangan dalam

hal kurikulum dan metode pembelajaran yang tidak selalu dapat disesuaikan dengan kebutuhan belajar siswa dengan kebutuhan khusus juga menjadi salah satu masalah dalam pendidikan inklusif di Indonesia (Winarni & Utomo, 2019). Kurangnya pelatihan dan dukungan bagi guru dalam merancang dan mengimplementasikan pendekatan pembelajaran yang inklusif juga dapat menghambat efektivitas proses pembelajaran (Retnowati, 2017).

Problematika pendidikan inklusif di Indonesia tidak hanya menjadi tantangan bagi siswa dan pihak-pihak terkait, tetapi juga menjadi tambahan beban kerja bagi guru (Subroto et al., 2023). Guru di lingkungan sekolah luar biasa dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks dan tambahan dalam rangka memberikan pendidikan yang inklusif bagi siswa dengan kebutuhan khusus (Nata, 2004). Salah satu tambahan beban kerja yang signifikan adalah persiapan dan penyelenggaraan pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan belajar individu siswa (Mansir, 2022; Rosyidah, 2022). Hal ini memerlukan waktu dan usaha ekstra dari guru untuk merancang dan menyusun rencana pembelajaran yang memadai serta materi yang dapat diakses oleh semua siswa, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus (Salsabila, 2022).

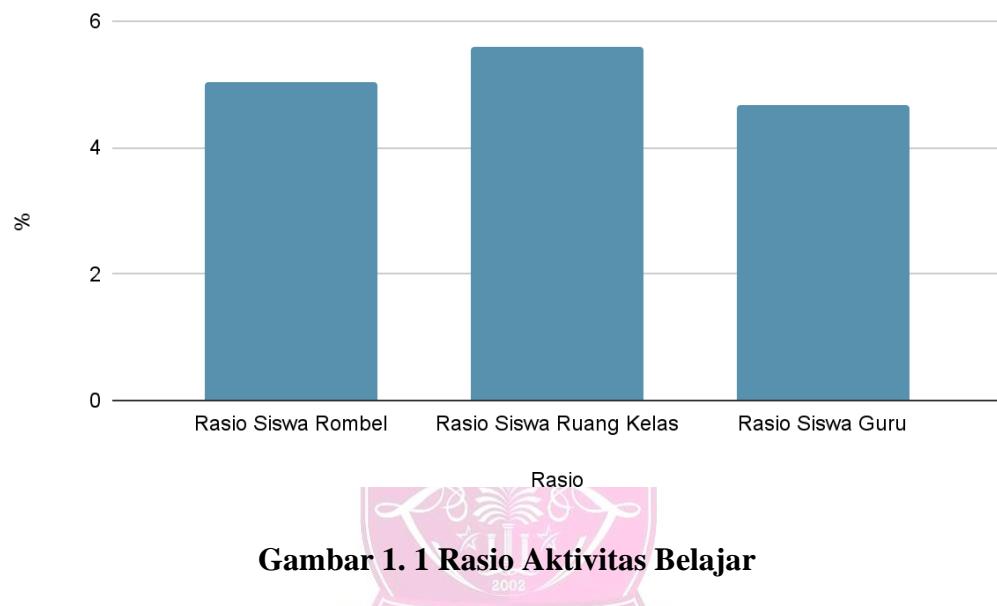
DKI Jakarta merupakan provinsi yang memiliki gelar kota inklusif dan menjadi percontohan daerah-daerah lainnya untuk membangun kota inklusif. Oleh karena itu peneliti memilih Jakarta dengan fokus pada salah satu Sekolah Luar Biasa yakni SLBN 3 Jakarta sebagai objek dimana penelitian ini akan dilakukan. Pemilihan objek penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa SLBN 3 Jakarta merupakan salah satu percontohan sekolah luar biasa dengan fasilitas yang cukup memadai baik dari sarana dan prasarana sekolah yang mereka miliki. Penelitian ini menjadi menarik dilakukan karena pengukuran beban kerja dan motivasi kerja dilakukan di area atau di tempat dengan fasilitas kerja yang memadai.

Sekolah Luar Biasa Negeri (SLBN) 3 Jakarta merupakan sekolah luar biasa (SLB) yang melayani kebutuhan khusus berkode B dan C yakni bagi penyandang tuna rungu dan tuna grahita. Secara geografis, SLBN 3 Jakarta berada di Jl. Karet Pasar Baru Barat 7, Karet Tengsin, Kec. Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat Prov. D.K.I. Jakarta dan memiliki status kepemilikan milik pemerintah daerah DKI

Jakarta. Menurut data dari Kemendikbud per tahun 2024 ini, jumlah guru di SLBN 3 Jakarta berjumlah 43 orang dan tenaga pendidik sebanyak 10 orang sehingga total PTK sebanyak 53 orang. Sekolah ini melayani peserta didik sebanyak 218 orang yang terdiri dari 124 orang peserta didik laki-laki dan 94 peserta didik perempuan. Gambar 6 di bawah ini menunjukkan beberapa data rasio yang dapat menjadi indikator proses pembelajaran di SLBN 3 Jakarta.

Rasio Aktivitas Belajar di SLBN 3 Jakarta

Sumber: Kemendikbud, 2024

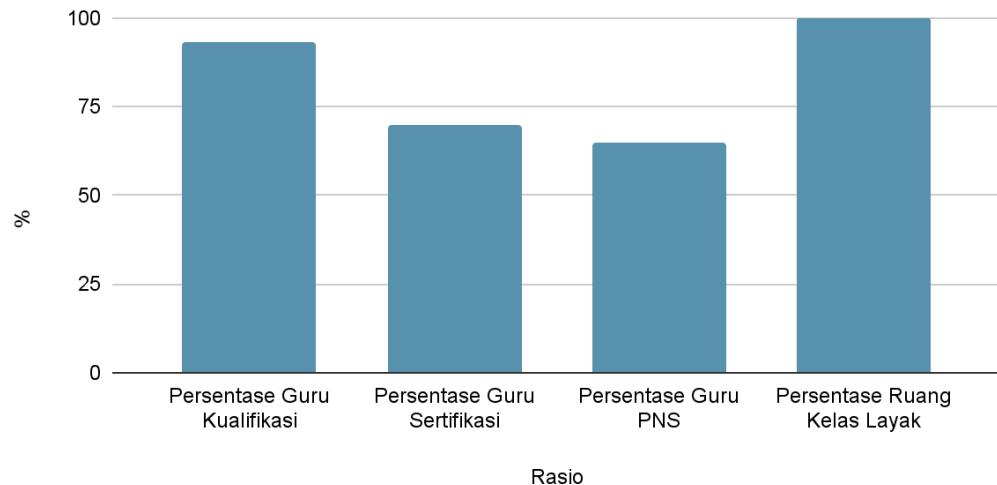


Gambar 1. 1 Rasio Aktivitas Belajar

Menurut data dari Kemendikbud, SLBN 3 Jakarta memiliki rasio siswa dengan rombongan belajar sebesar 5,03% sementara rasio siswa dengan ruang kelas sebesar 5,58% dan rasio siswa dengan guru adalah sebesar 4,67%. Dari data ini, kita bisa melihat bahwa sekolah ini memiliki distribusi sumber daya yang cukup baik. Jumlah kelas dan ruang kelas relatif seimbang dengan jumlah siswa, dan rasio guru juga cukup mendukung, sehingga memungkinkan interaksi yang lebih intensif antara guru dan siswa, yang sangat penting dalam pendidikan inklusif di SLB (Sekolah Luar Biasa).

Presentase Guru dan Kelas

Sumber: Kemendikbud, 2024

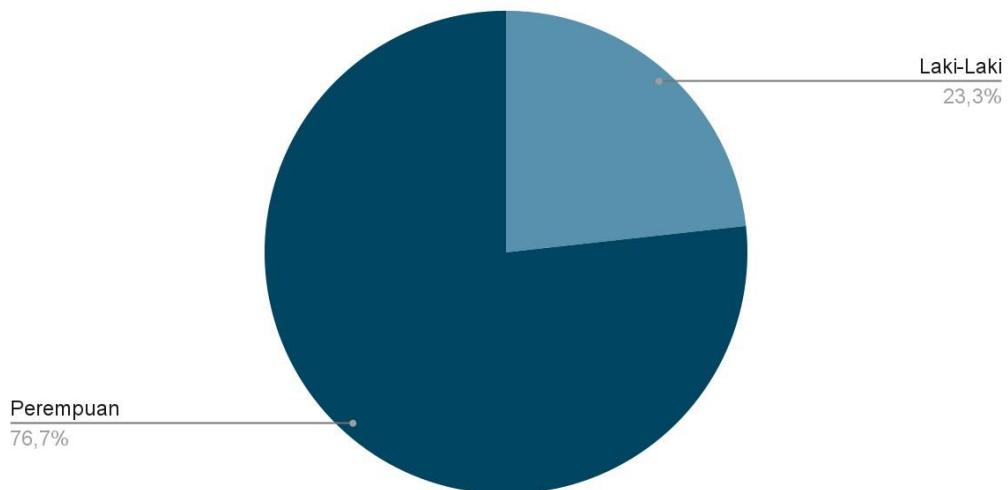


Gambar 1. 2 Presentase Guru dan Presentase Kelas

Berdasarkan data yang diberikan, SLBN 3 Jakarta menunjukkan kualitas yang baik dalam beberapa aspek pendidikan. Sebanyak 93,02% dari guru-guru di sekolah ini memiliki kualifikasi yang sesuai dengan standar pendidikan yang diharapkan, sementara 69,77% dari mereka telah tersertifikasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas guru memiliki kompetensi yang telah diakui secara formal. Selain itu, 65,12% dari guru merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang umumnya memiliki status pekerjaan yang lebih stabil dan manfaat pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dapat berkontribusi pada kualitas pengajaran yang lebih konsisten. Selain itu, semua ruang kelas (100%) dianggap layak, menunjukkan bahwa fasilitas fisik di sekolah ini memenuhi standar yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan aman bagi siswa. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa SLBN 3 Jakarta memiliki sumber daya manusia dan fasilitas yang memadai untuk mendukung proses belajar mengajar yang efektif.

Guru berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Kemendikbud, 2024



Gambar 1. 3 Guru berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data jumlah guru di SLBN 3 Jakarta, terdapat 10 guru laki-laki dan 33 guru perempuan. Ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan gender di antara staf pengajar, dengan jumlah guru perempuan yang jauh lebih banyak dibandingkan dengan guru laki-laki. Ketidakseimbangan ini dapat memberikan beberapa implikasi bagi dinamika pengajaran dan lingkungan kerja di sekolah.

Ketidakseimbangan gender di SLBN 3 Jakarta, di mana terdapat lebih banyak guru perempuan (33 orang) dibandingkan guru laki-laki (10 orang), bisa disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Bidang pendidikan sering kali lebih diminati oleh perempuan dibandingkan laki-laki. Secara tradisional, profesi mengajar, terutama di sekolah dasar dan menengah, sering kali dianggap sebagai pekerjaan yang lebih cocok atau diinginkan oleh perempuan.
2. Persepsi sosial dan budaya mengenai peran gender bisa mempengaruhi pilihan karir. Profesi guru sering kali dipandang sebagai perpanjangan dari peran mengasuh yang secara tradisional dikaitkan dengan perempuan.
3. Mengajar sering kali dianggap sebagai pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas lebih besar, yang memungkinkan perempuan untuk menyeimbangkan antara karir dan tanggung jawab keluarga. Ini bisa membuat profesi ini lebih menarik bagi perempuan.

Memahami kompleksitas ini, peneliti mempertimbangkan beberapa hal. Pertama, peneliti menemukan kurangnya pemahaman mendalam tentang bagaimana beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi motivasi kerja guru di lingkungan pendidikan inklusif. Meskipun telah banyak penelitian yang menyoroti pengaruh beban kerja atau motivasi kerja secara terpisah, namun hubungan antara kedua faktor ini dan dampaknya terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah luar biasa masih perlu dieksplorasi lebih lanjut. Selain itu, terdapat kesenjangan dalam literatur mengenai strategi pengelolaan beban kerja dan motivasi kerja yang efektif bagi guru di lingkungan pendidikan inklusif. Penelitian yang mendalam tentang bagaimana mengelola beban kerja yang tinggi sekaligus menjaga motivasi kerja yang tinggi menjadi penting dalam memastikan kinerja guru tetap optimal di tengah dinamika lingkungan sekolah yang kompleks. Permasalahan lain yang muncul adalah kurangnya pemahaman tentang faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di lingkungan sekolah luar biasa. Faktor-faktor seperti dukungan organisasi, kondisi lingkungan kerja, serta karakteristik siswa dan sekolah dapat berpengaruh signifikan terhadap bagaimana beban kerja dan motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja mereka.

Melihat tingginya beban kerja guru di lingkungan sekolah luar biasa dan pentingnya peran motivasi untuk meningkatkan kinerja guru serta urgensi untuk mengembangkan lingkungan yang lebih inklusif bagi semua kalangan masyarakat, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI 3 JAKARTA.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas terdapat dua rumusan masalah pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di SLBN 3 Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SLBN 3 Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SLBN 3 Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sesuai dengan rumusan masalah yang dibawa yakni sebagai berikut:

1. untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di SLBN 3 Jakarta.
2. untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SLBN 3 Jakarta.
3. untuk mengetahui bagaimana pengaruh bersama antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SLBN 3 Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang besar bagi berbagai pihak terkait. Bagi sekolah, penelitian ini dapat memberikan wawasan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di lingkungan sekolah luar biasa. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien di sekolah tersebut. Bagi guru-guru yang bekerja di Sekolah Luar Biasa Negeri 3 Jakarta, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana beban kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dengan demikian, guru-guru dapat menyesuaikan strategi kerja mereka untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi risiko kelelahan atau burnout.

Sementara para siswa di SLBN 3 Jakarta juga akan mendapatkan manfaat dari penelitian ini. Kinerja guru yang lebih baik dapat berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan pengembangan potensi siswa. Dengan demikian, penelitian ini memiliki potensi untuk meningkatkan hasil belajar siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan inklusif. Dari sudut pandang pemerintah dan stakeholder pendidikan, penelitian ini dapat memberikan masukan berharga untuk perumusan kebijakan yang lebih baik dalam hal manajemen guru dan peningkatan mutu pendidikan inklusif. Informasi yang dihasilkan dari penelitian ini dapat

digunakan sebagai dasar untuk pengembangan program-program pelatihan dan pembinaan bagi guru-guru di sekolah-sekolah luar biasa lainnya di Indonesia.

Sementara secara teoritis, penelitian ini dapat membantu mengembangkan teori-teori terkait manajemen SDM, khususnya dalam konteks pendidikan inklusif. Hal ini dapat membuka wawasan baru tentang bagaimana beban kerja dan motivasi kerja berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja guru di lingkungan pendidikan khusus. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada teori motivasi kerja dengan mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah luar biasa. Hal ini dapat membantu memperkaya pemahaman tentang apa yang mendorong individu untuk mencapai kinerja optimal dalam konteks pendidikan inklusif. Penelitian ini juga dapat memberikan masukan yang berharga bagi teori-teori terkait pendidikan inklusif. Dengan memahami bagaimana faktor-faktor internal seperti motivasi dan beban kerja mempengaruhi kinerja guru, kita dapat mengembangkan teori-teori yang lebih holistik tentang bagaimana menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan berdaya guna bagi semua siswa.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan ditulis dalam 5 bab yakni sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN, merupakan bagian awal dari penelitian ini dimana pada bagian ini akan diuraikan terkait latar belakang penelitian, rumusan masalah yang dibawa, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.
2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA, merupakan bagian yang menjelaskan teori-teori terkait dengan penelitian ini, tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan desain model penelitian.
3. BAB III METODOLOGI, merupakan bagian yang menjelaskan tahapan-tahapan penelitian mulai dari populasi, sampel dan metode pengambilannya, pengukuran variabel, definisi operasional, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN, merupakan bagian yang menjelaskan tentang statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas data, analisis regresi dan pengujian hipotesis.
5. BAB V PENUTUP, bagian terakhir ini berisi kesimpulan, batasan-batasan, dan rekomendasi..



2.1 Landasan Teori





BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini telah berhasil mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SLBN 3 Jakarta. Berikut ini adalah beberapa poin kesimpulan yang diambil dari penelitian ini:

1. Pengaruh beban kerja, beban kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif, meskipun pengaruhnya relatif kecil. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat memberikan stimulasi yang cukup untuk meningkatkan kinerja, tanpa menyebabkan kelelahan atau burnout.
2. Pengaruh motivasi kerja, motivasi kerja memiliki dampak yang lebih substansial dan signifikan terhadap kinerja guru dibandingkan beban kerja. Hal ini menggarisbawahi bahwa motivasi kerja adalah elemen krusial yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan di lingkungan pendidikan.
3. Dinamika di sekolah luar biasa, hasil penelitian ini memberikan insight penting mengenai dinamika kerja khusus di SLBN 3 Jakarta, yang mungkin berbeda dari sekolah reguler, menunjukkan bahwa kebutuhan khusus dari konteks ini perlu dikelola dengan pendekatan yang disesuaikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan analisis yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat diimplementasikan oleh manajemen sekolah SLBN 3 Jakarta antara lain:

1. Penyesuaian beban kerja, manajemen sekolah harus secara rutin mengevaluasi dan menyesuaikan beban kerja guru untuk memastikan bahwa ini tidak terlalu berat atau terlalu ringan. Pengaturan beban kerja yang optimal akan membantu menghindari kelelahan dan meningkatkan kepuasan kerja guru.
2. Program peningkatan motivasi, manajemen perlu mengembangkan dan mengimplementasikan program yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti pengakuan prestasi, penghargaan, dan peluang pengembangan profesional. Program-program ini harus dirancang untuk mengakui dan memenuhi kebutuhan individu serta aspirasi karir guru.

3. Dukungan manajemen, meningkatkan dukungan manajemen terhadap guru, termasuk penyediaan sumber daya yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, dan dukungan emosional, akan memperkuat motivasi dan kinerja guru.
4. Fleksibilitas kerja, implementasi kebijakan fleksibilitas kerja bisa membantu guru mengelola tekanan kerja dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada produktivitas dan kesejahteraan mereka.
5. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, investasi dalam pelatihan berkelanjutan dan pengembangan profesional untuk guru adalah kunci untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang selanjutnya akan berdampak positif pada motivasi dan kinerja mereka.
6. Evaluasi dan penyesuaian berkala, manajemen harus secara berkala mengevaluasi efektivitas kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan manajemen beban kerja dan motivasi kerja. Hal ini memungkinkan penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan bahwa strategi yang diimplementasikan tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, SLBN 3 Jakarta dapat berharap untuk tidak hanya meningkatkan kinerja guru tetapi juga memastikan keberlanjutan dan kesejahteraan tenaga pengajar yang memadai dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yunin, D. Q. (2015). *Analisis terhadap perilaku individu berdasarkan teori motivasi McGregor sebagai dasar mengoptimalkan disiplin kerja pegawai (studi pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare)/Dyah Qurratu'Ayunin*. Universitas Negeri Malang.
- Adi, B. W. (2013). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja kepala sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 19(2), 206–221.
- Afifah, N. (2017). Problematika pendidikan di Indonesia. *Elementary: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 1(1), 41–47.
- Ahmadi, A., Noetel, M., Parker, P., Ryan, R. M., Ntoumanis, N., Reeve, J., Beauchamp, M., Dicke, T., Yeung, A., & Ahmadi, M. (2023). A classification system for teachers' motivational behaviors recommended in self-determination theory interventions. *Journal of Educational Psychology*.
- Ahyari, I., & Marnisah, L. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Guru Di SMK N 1 Lempuing. *Cakrawala Repository IMWI*, 6(6), 2365–2383.
- Amri, A., & Kamaruddin, K. (2023). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Bireuen*. *IndOmera*, 4 (7), 1-10.
- Angin, J. P. (2021). Peningkatan Kinerja Guru Dalam Mengajar Melalui Penilaian Perencanaan, Dan Proses Pelaksanaan Pembelajaran Di SD Negeri 102003 Gunung Meriah Semester 2 Tahun Pelajaran 2018/2019. *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 99–115.
- Apriano, A., & Pakpahan, B. J. (2021). Membangun Teologi Alteritas Heteronom: Upaya Mengentaskan Sisa-Sisa Stigma Anti-Tionghoa di Indonesia. *DUNAMIS: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 6(2), 461–479.
- Aprilia, L., Sofia, S., & Rahayu, A. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 249–259.
- Arisandi, E. (2015). *Motivasi Mahasiswa PGMI 2013 dalam Memilih Jurusan PGMI (Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah) IAIN Antasari Banjarmasin*.

- Asnusa, S., & Aziz, R. Z. A. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan, Pelatihan, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan IIB Darmajaya. *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*, 4(02), 211–220.
- Astuti, P. Y., Indarti, S., & Machasin, M. (2017). *Pengaruh kepemimpinan, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai*. Riau University.
- Belayneh, K. D. (2023). Impact of COVID-19 on Performance of College and University Graduate Students: Implications for Science Education. *Pedagogical Research*, 8(4).
- Brown, P. H., & Park, A. (2002). Education and poverty in rural China. *Economics of Education Review*, 21(6), 523–541.
- Carrasco-Hernández, A., Lozano-Reina, G., Lucas-Pérez, M. E., Madrid-Garre, M. F., & Sánchez-Marín, G. (2024). Impact of an emergency remote teaching model on students' academic performance during COVID-19. *Technology, Knowledge and Learning*, 29(1), 483–508.
- Carsten, O. (2014). Introduction to the special section: Can workload take the strain? *Cognition, Technology & Work*, 16(3), 285–287.
- Comighud, S. M. T., & Arevalo, M. J. (2021). *Motivation in relation to teachers' performance*.
- Costa, R. O. (2022). Pengaruh Komunikasi Persuasif Guru terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Sekolah Alam Tunas Mulia. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 4794–4804.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109–134.
- Dickhäuser, O., Janke, S., Daumiller, M., & Dresel, M. (2021). Motivational school climate and teachers' achievement goal orientations: A hierarchical approach. *British Journal of Educational Psychology*, 91(1), 391–408.
- Era, Y. K., Wahyono, R., & Supanto, H. F. (2022). *Analysis of the Effect of Principal Leadership, Teacher Professionalism, and Work Motivation on High School Teachers' Performance in Ende Regency*.
- Eridawati, E., & Yuliastanty, S. (2023). Kontribusi Supervisi Pembelajaran dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic*, 7(3), 22–28.
- ESCOBER, R. U. (2023). WORKLOAD OF ELEMENTARY TEACHERS: A MEDIATING EFFECT IN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK PERFORMANCE AS BASIS FOR STRESS MANAGEMENT PROGRAM. *WORKLOAD OF ELEMENTARY TEACHERS: A MEDIATING EFFECT IN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK PERFORMANCE AS BASIS FOR STRESS MANAGEMENT PROGRAM*, 124(1), 19.
- Fatimah, T., Sitepu, Y. M. R., Agustina, A., Hasni, M., & Nasution, N. A. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DAN MENGHAMBAT KINERJA GURU (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan). *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 2(2), 55–65.
- Fauzi, F. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA GURU PADA SMA NEGERI WILAYAH BARAT KABUPATEN BIREUEN. *IndOmera*, 3(6), 38–47.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hariyanto, V., Samalelo, T., & Hellyani, C. A. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum*, 1(3), 228–238.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge.
- Hojo, M. (2021). Association between student-teacher ratio and teachers' working hours and workload stress: evidence from a nationwide survey in Japan. *BMC Public Health*, 21, 1–8.
- Hunter-Johnson, Y. (2015). Demystifying the mystery of second career teachers' motivation to teach. *The Qualitative Report*, 20(8), 1359–1370.
- Hurwitz, J., Rich, D., Agnew, C., & Harry, J. (2022). Workload management strategies to optimize athlete performance in collegiate men's and women's basketball. *International Journal of Strength and Conditioning*, 2(1).
- Hutapea, R. H., & PAK, S. (2020). *Peran guru dalam pengembangan peserta didik*

di era Digital.

- Huyghebaert, T., Gillet, N., Beltou, N., Tellier, F., & Fouquereau, E. (2018). Effects of workload on teachers' functioning: A moderated mediation model including sleeping problems and overcommitment. *Stress and Health*, 34(5), 601–611.
- Ide, B. N., Silvatti, A. P., Marocolo, M., Oranchuk, D. J., & Mota, G. R. (2023). The Misuse of “Workload” in Sports Science and Possible Solutions. *Strength & Conditioning Journal*, 45(3), 364–366.
- Ihsan, R. A. N., Jannah, A. M., Sofia, M. N., & Budiyanti, N. (2021). PROBLEMATIKA DAN PERUBAHAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN DI INDONESIA. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(1), 17–26.
- Iqbal, N., Khan, M. M., Mohmand, Y. T., & Mujtaba, B. G. (2020). The impact of in-service training and motivation on job performance of technical & vocational education teachers: Role of person-job fit. *Public Organization Review*, 20, 529–548.
- Kanwal, A., Rafiq, S., & Afzal, A. (2023). IMPACT OF WORKLOAD ON TEACHERS' EFFICIENCY AND THEIR STUDENTS' ACADEMIC ACHIEVEMENT AT THE UNIVERSITY LEVEL. *Gomal University Journal of Research*, 39(2), 131–146.
- Karimadin, A. A. (2019). Pengaruh Perilaku organisasi sekolah Terhadap Motivasi kerja guru Untuk Mewujudkan Efektivitas pembelajaran (Penelitian di SMP dan SMK Al-Hikmah). *Khazanah Akademia*, 3(02), 71–79.
- Kartini, K., Sinurat, A., & Napitu, U. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SDN 091561 Afd. A Pagar Jawa. *Journal on Education*, 5(4), 14235–14240.
- Kato, A. I. (2023). Unlocking the Potential of Microfinance Solutions on Urban Woman Entrepreneurship Development in East Africa: A Bibliometric Analysis Perspective. *Sustainability*, 15(20), 14862.
- Kenny, J., & Fluck, A. E. (2017). Towards a methodology to determine standard time allocations for academic work. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 39(5), 503–523.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

- (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry*.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. *Jakarta: Raih Asa Sukses*.
- Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1–11.
- Langi, L., Dotulong, L. O. H., & Lumantow, R. Y. (2023). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN KAWANGKOAN BARAT. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1439–1450.
- Lestari, F. R., Rohmah, A. Z., & Iskandar, R. K. (2023). *Motivasi Kerja Dan Kinerja Kayawan Pada Pp Bsi Iain Syekh Nurjati Cirebon*.
- Llovio, D. M., Holguin, R. R. P., Rodriguez, D. G. C., Fatima, V. G. K., & Barzola, R. J. S. (2023). Teacher performance: a perception from the theory. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 27(118), 77–86.
- Ludwig-Beymer, P., Rogers, J. L., Bowers, H. M., Vottero, B., & Coates, A. (2023). Evaluation of a New Faculty Teaching Workload Model. *Nurse Educator*, 48(6), 326–331.
- MacDonald, W. (2003). The impact of job demands and workload on stress and fatigue. *Australian Psychologist*, 38(2), 102–117.
- Magdalena, I., & Taufiqurrahman, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI WILAYAH SUB RAYON 05 BOJA KABUPATEN KENDAL. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(04), 656–664.
- Mahmuda, I. A. Z., Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2023). THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPETENCE AND COMPENSATION ON SECRETARIAT EMPLOYEE PERFORMANCE DPRD MAJENE DISTRICT. *Proceeding of Research and Civil Society Desemination*, 1(1), 115–126.
- Maluf, E. B., de Oliveira, D. L., & Corrêa, D. A. (2023). Impacts of the COVID-19

- pandemic on the teachers' work from the industrial engineering course at IFMG-Bambuí. *Revista de Gestão e Secretariado*, 14(7), 10910–10923.
- Manik, J. S. (2022). Peran Guru dalam Menjaga E-Safety Peserta Didik di Era Teknologi Digital di Indonesia. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 5098–5108.
- Mansir, F. (2022). Tantangan dan ancaman anak Indonesia: Potret pendidikan nasional era digital. *Paudia*, 11(1), 387–399.
- Manuel, J., Carter, D., & Dutton, J. (2018). “As much as I love being in the classroom...”: Understanding secondary English teachers’ workload. *English in Australia*, 53(3), 5–22.
- Maslow, A. H. (1943). Preface to motivation theory. *Psychosomatic Medicine*, 5(1), 85–92.
- Mehler, B., Reimer, B., & Zec, M. (2012). Defining workload in the context of driver state detection and HMI evaluation. *Proceedings of the 4th International Conference on Automotive User Interfaces and Interactive Vehicular Applications*, 187–191.
- Misnawati, M., Karma, I. N., & Oktaviyanti, I. (2022). Analisis Strategi Guru dalam Pengelolaan Kelas Daring di Kelas V SDN 35 Ampenan Tahun 2020/2021. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(1), 177–181.
- Mujiyanto, M., Singamurti, M. M., & Suharno, S. (2022). Faktor determinan peran guru dan dampaknya terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Buddha tingkat SMP di Jawa Tengah. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2061–2070.
- Muslimah, E., Syaflin, S. L., & Akbar, M. T. (2022). Pengaruh Kartu Disiplin Siswa Terhadap Hasil Belajar PKn Kelas VI di SD Negeri 79 Palembang. *Indonesian Research Journal on Education*, 2(1), 365–371.
- Muyassaroh, S., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. (2023). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU SD ISLAM ROUDLOTUL MUJAHIDIN KAUMAN KECAMATAN COMAL KAB. PEMALANG. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1(1).
- Nadiana, A., Putri, W. R., Maulida, F., Khoirunnisa, J. P. N., & Rohmawati, L. (2023). Optimalisasi Peran Orang Tua dalam Pengembangan Kompetensi dan

- Karakter Peserta Didik dengan Model KOPHOG (Keterlibatan Orang Tua berbasis Penguatan Hubungan Orang Tua dan Guru). *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 9766–9773.
- Nasution, E. (2016). Problematika pendidikan di Indonesia. *Mediasi*, 8(1).
- Nata, A. (2004). Pendidikan Islam di Indonesia: Tantangan dan Peluang. *Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*.
- Niati, A., Suryawardana, E., & Oktavianzi, B. (2022). PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KESIAPAN INDIVIDU UNTUK BERUBAH, KETERIKATAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 63–73.
- Nurmansyah, A., Taufik, Y., Ayuningtyas, F., & Melinda, L. D. (2023). Analisis Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Bandung II. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 141–148.
- ÖZKAN, A., & AFŞAR, F. (2023). Nursing Workload: Direct and Indirect Care Practices: Descriptive, Cross-Sectional Research. *Turkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*, 15(1).
- Pajung, K. K. M., & Setiawan, A. (2018). Workload self-evaluation base on expert system for vocational teacher. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 434(1), 12252.
- Perkasa, D. H., Mulyanto, H., Susiang, M. I. N., Parashakti, R. D., & Rostina, C. N. (2023). Teacher Performance Post-Covid-19: A Study of Workload, Leadership Style, and Teacher Work Discipline at SMAN 21 Tangerang District. *KnE Social Sciences*, 11–21.
- Permananingsih, E. Y. (2022). Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Guru Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Proses Pembelajaran. *Edum Journal*, 5(2), 141–159.
- Proudfoot, K., & Boyd, P. (2022). Teachers' constitutive motivations for professional learning in England's context of high-stakes accountability. *Professional Development in Education*, 1–15.
- Purnama, S. P., & Reyta, F. (2023). *Determinant Komitmen Terhadap Profesi dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Provinsi Jawa Barat*. Search.

- Puspitasari, J., & Saleh, M. (2022). The effect of principal supervision on teacher performance through work discipline and work motivation of elementary school teachers in Batumandi Sub District. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(06).
- Putri, D. R., & Winarningsih, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8).
- Rahani, R., & Theana, E. (2022). Pembentukan Model Log Linier Tiga Dimensi pada Asosiasi Sikap Diskriminatif dan Stigma terhadap Orang dengan HIV/AIDS, Pengetahuan Komprehensif HIV/AIDS dan Tingkat Pendidikan Remaja Perempuan di Indonesia. *Jurnal Statistika Dan Aplikasinya*, 6(2), 300–312.
- Rakhman, I. (2019). *EVALUASI HASIL (OUTCOME) PELATIHAN PPI DASAR BAGI PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM (RSU) HAJI SURABAYA TAHUN 2016–2018*. STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya.
- Ramadhini, F., Tanjung, R., Sari, D. M., & Dalimunthe, E. M. (2021). PERAN GURU DAN ORANGTUA DALAM MENGEJEMBANGKAN KECERDASAN EMOSIONAL SISWA KELAS III SD NEGERI 153071 SIBABANGUN KABUPATEN TAPANULI TENGAH. *PEMA (JURNAL PENDIDIKAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT)*, 1(2), 122–133.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA swasta perkumpulan amal bakti 4 sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Retnowati, M. (2017). Hubungan pendidikan dan kepercayaan dengan stigma tokoh agama terhadap orang dengan hiv/aids (odha) di kabupaten banyumas. *Bidan Prada*.
- Rifky, M. Y. (2022). The Influence of Motivation, Workload, and Work Environment on Teacher Performance Through Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Darus Sa'adah Islamic Education Foundation Jember. *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 89–98.

- Robbins, P. S., & Coutler, M. (2016). *Human Resources Management. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat*. Jakarta.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior 10th Edition*, Jakarta PT. *Salemba Four*.
- Rohani, R. (2023). PENERAPAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 5 REJANG LEBONG DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN DI KELAS. *Jurnal Pendidikan Guru*, 4(3).
- Rosidah, A. S., Rahman, W. I., Aulia, M., Ariansyah, R., & Fauzi, I. (2022). Penilaian Kinerja Guru di Sekolah Dasar Antara Tantangan dan Peluang. *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1–23.
- Rosyidah, L. (2022). Implementasi Total Quality Management (TQM) Pendidikan Dalam Tantangan Globalisasi Di Sekolah Indonesia Kuala Lumpur (SIKL). *BASICA Journal of Arts and Science in Primary Education*, 2(1), 42–53.
- Salsabila, A. K. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA ANEKA USAHA LAMONGAN JAYA*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- SAMACO, B. M. (2022). Work Motivation Factors in Relation to Teachers' Performance of Secondary School Teachers in Sanchez Mira, Cagayan. *AIDE Interdisciplinary Research Journal*, 3, 74–84.
- Siregar, D. R. S., Zahruddin, Z., & Maftuhah, M. (2022). Kinerja dan Kesejahteraan Guru di Pelosok Indonesia. *ALSYS*, 2(5), 592–603.
- SOLANIA, N., COÑADO, E., PAGUTA, M. J., VENTURA, R., & ARNADO, A. (2023). The Influence of Workload and Work Motivation on the Performance of Teachers. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(4), 1270–1277.
- Subroto, D. E., Supriandi, S., Wirawan, R., & Rukmana, A. Y. (2023). Implementasi Teknologi dalam Pembelajaran di Era Digital: Tantangan dan Peluang bagi Dunia Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan West Science*, 1(07), 473–480.
- Sufiani, S., Putra, A. T. A., & Ilham, M. (2022). Strategi Guru Dalam Pengelolaan Kelas Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Zawiyah: Jurnal*

- Pemikiran Islam*, 8(2), 42–64.
- Sulaeman, M., & Surahman, M. (2022). PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH DI KOTA BANJAR. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(1), 20–30.
- Sumarmi, S. (2023). Peningkatan Kinerja Guru dalam Mengajar melalui Penerapan Supervisi Klinis Berbasis Focus Group Discussion di SD Negeri 2 Trayu. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 4(1), 179–192.
- Suppu, Y., Muhamadin, A., & Kanto, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pembelajaran Online Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Gamaliel Makassar. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati (JRAMM)*, 12(4), 297–305.
- Suroso, C., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2023). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran SMP Negeri di Kabupaten Pekalongan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 737–743.
- Susilawati, Y., Komariah, M., & Somantri, I. (2023). Workload Measurement Models In Hospital: Literature Review. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(6), 957–967.
- Trio, D., Sa'ud, U. S., Agustin, M., & Permana, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(2), 997–1005.
- Trivena, T. (2021). Biaya Pendidikan Tinggi bagi Mahasiswa dengan Keterbatasan Ekonomi, Seberapa Besar Dampaknya? *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 10(3), 51–56.
- Utomo, H. B., Suminar, D. R., & Hamidah, H. (2019). Capturing teaching motivation of teacher in the disadvantaged areas. *Cakrawala Pendidikan*, 38(3), 398–410.
- Wahyuni, N. N. T., & Witraguna, K. Y. (2022). STRATEGI GURU PENDIDIKAN AGAMA HINDU DALAM PENGELOLAAN KELAS JARAK JAUH DENGAN PENDEKATAN SYNCHRONOUS LEARNING. *Widyacarya: Jurnal Pendidikan, Agama Dan Budaya*, 6(2), 176–183.

- Wang, H., Bhattacharjee, S., Kausar, N., Mohammadzadeh, A., Pamucar, D., & Al Din Ide, N. (2023). Financial Performance Assessment by a Type-2 Fuzzy Logic Approach. *Mathematical Problems in Engineering*, 2023.
- Webster, C. S., & Weller, J. M. (2018). Self-reported ratings appear to be the best for workload measurement. *BMJ Simulation & Technology Enhanced Learning*, 4(3), 108.
- Werang, B. R. (2018). The effect of workload, individual characteristics, and school climate on teachers' emotional exhaustion in elementary schools of Papua. *Cakrawala Pendidikan*, 37(3), 457–469.
- Wibisono, C., & Yanti, S. (2020). EFFECT OF WORK MOTIVATION, COMPETENCE AND DISCIPLINE OF PERFORMANCE THROUGH TEACHER SATISFACTION. *International Journal of Research In Commerce and Management Studies (ISSN: 2582-2292)*, 2(4), 1–12.
- Widodo, R. S., Suhat, S., Hidayat, C. S., & Mauliku, N. E. (2022). Relationship of Age, Duration of Work and Environmental Temperature With Worker Mental Workload. *KnE Medicine*, 127–133.
- Winarni, W., & Utomo, B. L. W. (2019). PENGARUH PENDIDIKAN KESEHATAN DENGAN MEDIA AUDIOVISUAL TESTIMONI ODHA DALAM MENURUNKAN STIGMA TERHADAP ODHA PADA MAHASISWA TINGKAT I AKPER PANTI KOSALA SURAKARTA. *KOSALA: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(2), 81–89.
- Yoliadi, D. N. (n.d.). A FUZZY-BASED EXPERT SYSTEM FOR DETERMINANTS OF TEACHER PERFORMANCE. *System*, 1(X1), 90.
- Yusmita, R., & Ufran, U. (2023). Perlindungan Hukum Asisten Rumah Tangga (ART) dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Indonesia Berdaya*, 4(2), 541–548.
- Zahroni, K. I., & Nugrahini, D. S. (2023). Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 3(1), 30–40.
- Zulher, Z., Ismail, I., & Tamrin, T. (2023). Analisis budaya organisasi dan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap komitmen kerja guru. *Insight Management Journal*, 3(2), 89–101.

Zulkifli, M., & Hadi, S. (2022). Peran Guru PAI dalam Pengelolaan Kelas yang Aktif, Efektif dan Menyenangkan. *An-Nahdalah: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 62–77.



