



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Arkan Maulana^{1*}, Fetty Poerwita Sary²

¹Universitas Telkom, Bandung, Indonesia, arkanmaulana7b@gmail.com

²Universitas Telkom, Bandung, Indonesia, fettyps@telkomuniversity.ac.id

*Corresponding Author: arkanmaulana7b@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to determine and analyze the extent to which workload and training affect the performance of teachers at Public Junior High Schools in the Sragen District. This study uses a quantitative method with a descriptive and causal approach. The data analysis technique employed is multiple linear regression analysis. The population in this study consists of 231 teachers, with a sample of 146 teachers determined using the Slovin formula. Data were collected through the distribution of questionnaires and processed using IBM SPSS version 25. The results show that workload partially has a positive and significant effect on teacher performance, with a regression coefficient value of 0.577, meaning that an increase in workload by one unit can improve teacher performance by 0.577. Training also partially has a positive and significant effect on teacher performance, with a regression coefficient value of 0.527, meaning that an increase in training by one unit can improve teacher performance by 0.527. Simultaneously, workload and training together have a positive and significant effect on teacher performance, with a simultaneous influence value of 0.637 or 63.7%, while the remaining 36.3% is influenced by other factors not analyzed in this study. The results of this study are expected to serve as a reference for schools in improving teacher performance, particularly by managing workload and implementing appropriate training programs.*

Keywords: *Workload, Training, Teacher Performance*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sragen. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 231 guru, dengan jumlah sampel sebanyak 146 guru yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan software IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.577 yang artinya peningkatan beban kerja sebesar satu satuan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0.577. Pelatihan, secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.527 yang artinya peningkatan pelatihan sebesar satu satuan dapat

meningkatkan kinerja guru sebesar 0.527. Serta secara simultan atau bersama-sama, beban kerja dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai pengaruh simultan sebesar 0,637 atau 63,7%, sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dianalisis pada penelitian ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya dengan memperhatikan beban kerja dan pelaksanaan pelatihan yang tepat.

Kata Kunci: Beban Kerja, Pelatihan, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, disebutkan bahwa pendidikan merupakan “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar serta proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.” Dalam mewujudkan kualitas pendidikan disebutkan di dalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat.” Dengan kata lain, pendidik atau yang disebut guru mempunyai peran penting dalam menjalankan capaian tugas yang diembannya. Guru yang kompeten dan berkualitas adalah kunci transformasi pendidikan, karena peningkatan kompetensi guru menjadi penentu kualitas pendidikan yang bermutu. Guru yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik akan berkontribusi secara positif terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan. Sehingga kinerja guru dapat diukur melalui kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Handariani et al., 2023; Hasibuan & Munasib, 2020; Perkasa & Mulyanto, 2023). Menurut Fiannisa et al., (2024), semakin tinggi atau baik kinerja guru, maka pencapaian tujuan hierarkis akan semakin efektif. Akan tetapi bila sebaliknya, kinerja guru rendah atau kurang optimal, maka pencapaian tujuan tersebut akan terhambat dan berdampak pada hasil yang diperoleh.

Kinerja guru memiliki keterkaitan erat dengan kompetensinya, yang mana kinerja yang optimal hanya dapat dicapai jika guru memiliki kompetensi yang memadai (Harahap et al., 2024; Riyadi, 2022; Syarif, 2024). Tanpa kompetensi yang baik, sulit bagi seorang guru untuk menunjukkan kinerja yang maksimal (Madjid, 2016). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 10 ayat (1), dijelaskan bahwa kompetensi guru mencakup empat aspek utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, yang semuanya diperoleh melalui pendidikan profesi. Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah sebuah sistem yang dibuat untuk mengevaluasi sejauh mana kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, dengan menilai tingkat penguasaan kompetensi yang tercermin melalui kinerja atau pelaksanaan tugasnya (Rasyid, n.d.; C. Wijaya & Hidayat, 2022; Wiyoto, 2024). Dengan kata lain, Penilaian Kinerja Guru (PKG) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kualitas penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru (Uno & Nina Lamatenggo, 2022). Salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja guru adalah beban kerja.

Tabel 1. Pra-Survey Persentase Jumlah Jam Mengajar Guru

No	Jumlah Jam Mengajar	Persentase (%)
1.	24 jam	25.79%
2.	25-30 jam	30.33%

3.	31-35 jam	23.98%
4.	36-40 jam	19.90%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel terkait *pra survey*, beban kerja pada jumlah jam mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Sragen menunjukkan bahwa rata-rata guru mengajar diatas 24 jam dalam seminggu. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki peranan yang sangat penting untuk fokus kedalam proses pembelajaran, mulai dari bagaimana guru merencanakan, melaksanakan, melakukan penilaian hingga evaluasi pembelajaran pada peserta didiknya dengan baik. Berdasarkan wawancara yang saya lakukan dengan kepala sekolah atau bagian kurikulum sekolah, banyak guru yang mengeluhkan tugas administrasi yang terlalu banyak. Beban tugas administrasi yang terlalu menumpuk dianggap menjadi mengurangi waktu guru dalam mempersiapkan materi pembelajaran dan melakukan inovasi dalam metode pengajaran yang sesuai untuk para peserta didik. Meningkatnya beban administratif guru, sehingga alokasi waktu untuk pembelajaran siswa menjadi relatif berkurang. Kondisi ini menjadikan efektivitas proses belajar mengajar dan kualitas interaksi antara guru dan peserta didik menurun. Akibatnya, guru mengalami kesulitan dalam mengelola proses pembelajaran secara optimal dan berkesinambungan untuk peserta didiknya.

Selain faktor beban kerja, pelatihan juga berperan sebagai salah satu aspek yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja guru (Risdiantoro, 2021; Suwarga & Resmiati, 2023; Yuliani & Prasojo, 2025). Pelatihan menurut Bahasoan & Dwinanda (2022) diartikan sebagai serangkaian kegiatan pendidikan jangka pendek yang diselenggarakan secara sistematis dan terukur, dengan tujuan membantu pekerja memperoleh pengetahuan serta keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk mencapai target yang diinginkan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Listiyani & Fuâ (2024), hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Bumi Kartini Jepara. Temuan penelitian lain yang dilakukan oleh Lukman et al., (2024) juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Lalu, penelitian yang dilakukan

Wijaya et al., (2021) membuktikan bahwa pelatihan juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pegawai PAUD Telkom.

Tabel 2. Pelatihan Guru di Sekolah

Bentuk Pelatihan	Pelaksanaan
IHT (<i>In House Training</i>)	Minimal 2 kali setahun
Workshop & Seminar	Minimal 2 kali setahun

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel diatas pelatihan guru yang diberikan oleh sekolah salah satu diantaranya adalah pelatihan seperti IHT, *workshop* dan seminar. Pelatihan tersebut dilaksanakan oleh para guru minimal dua kali selama setahun. Selain pelatihan yang diadakan sekolah, terdapat juga pelatihan diluar sekolah yang disediakan untuk para guru. Salah satunya adalah pelatihan mandiri pada *Platform* Merdeka Mengajar. *Platform* Merdeka Mengajar dapat diakses oleh guru kapanpun dan dimanapun secara online. *Platform* tersebut diharapkan dapat menjadi peningkatan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya. *Platform* mandiri yang disediakan ini bertujuan untuk memberikan wawasan pengetahuan kepada guru agar guru dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Namun berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan kepala sekolah dan bagian kurikulum sekolah, hadirnya pelatihan mandiri di *Platform* Merdeka Mengajar justru sebagian guru masih *pasif* dalam menggunakannya. Hal ini dikarenakan oleh faktor waktu guru yang terlalu banyak tersita untuk menyelesaikan tugas-tugas administrasi. Padahal

pelatihan mandiri yang disediakan di *Platform Merdeka Mengajar* dapat memberikan wawasan kepada guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Tingginya beban kerja yang dimiliki oleh guru menjadikan kurangnya waktu untuk melakukan pelatihan mandiri yang diberikan menimbulkan kesenjangan dalam kinerja guru. Di satu sisi guru diberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya, di sisi lain, guru diberikan beban kerja yang cukup menguras waktu. Dengan demikian, hal tersebut menjadi dasar dijadikannya penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana beban kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sragen, baik secara parsial maupun simultan. Dengan memahami pengaruh masing-masing variabel tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang jelas mengenai faktor-faktor yang mendukung atau menghambat produktivitas dan efektivitas kerja guru. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan strategis bagi pihak sekolah, dinas pendidikan, maupun pemangku kebijakan lainnya dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih responsif, terutama dalam mengelola beban kerja guru secara proporsional serta menyediakan program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan demi peningkatan mutu pendidikan.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif yang mengadopsi pendekatan deduktif. Penelitian ini dipahami sebagai metode yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, analisis data dilakukan secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2019).

Populasi dari penelitian ini merupakan guru SMP Negeri di Kecamatan Sragen yang berjumlah sebanyak 231 guru. Teknik Sampling yang diterapkan pada penelitian ini adalah teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019) teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi bagian dari sampel. Sedangkan jenis *sampling* yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019), *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang diambil secara *random* dari populasi tanpa adanya kedudukan pada populasi tersebut. Pengambilan sampel untuk mewakili seluruh populasi pada penelitian ini menggunakan rumus *slovin*, dengan rumus serta keterangannya seperti berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

N = Ukuran Sampel yang Diperlukan N = Jumlah Populasi

e = Margin of error (persentase kesalahan yang dapat ditoleransi, dalam bentuk desimal, 0,05 untuk 5%)

Dengan menggunakan rumus Slovin pada penelitian ini, maka ukuran sampel yang diperlukan untuk populasi sebanyak 231 orang dengan *margin of error* 5% menghasilkan sebesar 146 orang guru.

Data dihimpun melalui penyebaran kuisioner terhadap seluruh sampel. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dilakukan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelumnya, dilakukan pula uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model. Semua proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Uji Validitas			
	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Beban Kerja	BK1	0.820	0.162	Valid
	BK2	0.817	0.162	Valid
	BK3	0.727	0.162	Valid
	BK4	0.787	0.162	Valid
	BK5	0.825	0.162	Valid
	BK6	0.845	0.162	Valid
	BK7	0.822	0.162	Valid
	BK8	0.771	0.162	Valid
	BK9	0.772	0.162	Valid
Pelatihan	PL1	0.816	0.162	Valid
	PL2	0.870	0.162	Valid
	PL3	0.818	0.162	Valid
	PL4	0.709	0.162	Valid
	PL5	0.906	0.162	Valid
	PL6	0.865	0.162	Valid
	PL7	0.889	0.162	Valid
	PL8	0.783	0.162	Valid
Kinerja	KG1	0.541	0.162	Valid
	KG2	0.733	0.162	Valid
	KG3	0.657	0.162	Valid
	KG4	0.661	0.162	Valid
	KG5	0.633	0.162	Valid
	KG6	0.682	0.162	Valid
	KG7	0.715	0.162	Valid
	KG8	0.640	0.162	Valid
	KG9	0.768	0.162	Valid
	KG10	0.704	0.162	Valid
	KG11	0.633	0.162	Valid
	KG12	0.721	0.162	Valid
	KG13	0.736	0.162	Valid

Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti, 2025

Hasil uji validitas dari ketiga variabel menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar dibandingkan dengan r tabel (r hitung $> 0,162$). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner layak digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.928	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.936	Reliabel
Kinerja (Y)	0.899	Reliabel

Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti, 2025

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.928, variabel pelatihan (X2) sebesar 0.936, dan

variabel kinerja guru (Y) sebesar 0.899. Seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi angka 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		146
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96115086
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.052
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti, 2025

Merujuk pada output SPSS hasil uji normalitas, terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200, yang berarti lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.799	1.252
	X2	.799	1.252

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan output SPSS mengenai uji multikolinearitas, diperoleh bahwa nilai tolerance untuk variabel beban kerja adalah 0.799, begitu pula dengan variabel pelatihan yang menunjukkan nilai tolerance sebesar 0.799. Sementara itu, nilai VIF pada variabel beban kerja dan pelatihan memiliki nilai VIF yang sama dengan masing-masing nilai sebesar 1.252. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi atau bebas dari multikolinearitas, karena nilai *tolerance* variabel bebas dari beban kerja (X1) dan pelatihan (X2) masing-masing memiliki nilai lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF masing-masing variabel beban kerja (X1) dan pelatihan (X2) lebih kecil dari 10.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
Model	B	Std. Error		Beta	
1	(Constant)	3.121	1.609		1.940
	Beban Kerja	.036	.041	.083	.897

Pelatihan	-.068	.044	-.142	-1.533	.128
-----------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar output SPSS terkait uji heteroskedastisitas memperlihatkan nilai signifikansi pada beban kerja (X1) sebesar 0.371, sedangkan pelatihan (X2) diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0.128. Dengan demikian, dikatakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada tiap variabel yang diuji karena hasil nilai signifikansi lebih dari 0.05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.808	2.534		6.238
	Beban Kerja	.577	.064	.509	9.026
	Pelatihan	.527	.069	.428	7.592

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar *output* SPSS terkait hasil analisis regresi linear berganda, maka diperoleh hasil koefisien regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15.808 + 0.577X_1 + 0.527X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda yang telah disajikan diatas dapat dimaknai sebagai berikut:

- Konstanta (intercept): Nilai konstanta sebesar 15.808 menunjukkan bahwa ketika semua variabel independent (beban kerja dan pelatihan) bernilai nol, maka nilai kinerja guru diperkirakan sebesar 15.808.
- Koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar 0.577 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada beban kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 0.577, dengan asumsi bahwa variabel pelatihan tidak mengalami perubahan (konstan). Nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru signifikan secara statistik. Karena nilai koefisien bersifat positif, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan sebesar 0.527 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.527, dengan asumsi bahwa variabel beban kerja tetap konstan. Nilai signifikansi sebesar 0.000 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru signifikan secara statistik. Koefisien yang bernilai positif menandakan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	

1	(Constant)	15.808	2.534		6.238	.000
	Beban Kerja	.577	.064	.509	9.026	.000
	Pelatihan	.527	.069	.428	7.592	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar output SPSS terkait Uji T menunjukkan bahwa:

- Nilai t-hitung untuk variabel beban kerja sebesar 9.026 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1.655, serta memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.00 yang lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, yang berarti bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- Sementara itu, variabel pelatihan menunjukkan nilai thitung sebesar 7.592 yang melebihi nilai ttabel sebesar 1.655, dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak, sehingga variabel pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2233.566	2	1116.783	125.608	.000 ^b
	Residual	1271.420	143	8.891		
	Total	3504.986	146			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Beban

Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar output SPSS terkait uji F menunjukkan bahwa Fhitung memiliki nilai sebesar 125.608 dengan perolehan nilai signifikansi 0.000 dan Ftabel sebesar 3.91. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung $125.608 > Ftabel$ 3.91 sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan dan simultan variabel beban kerja (X_1) dan pelatihan (X_2) dalam mempengaruhi kinerja guru (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.632	2.98179

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Beban

Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan output SPSS yang ditampilkan pada gambar 4.15 diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) secara simultan adalah sebesar 0,632 atau 63,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan pelatihan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja guru dengan perolehan nilai sebesar 63,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 36,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor tambahan lainnya yang tidak turut dianalisis dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian dari yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sragen. Hal ini dibuktikan pada nilai koefisien regresi bernilai positif dan perolehan nilai signifikansi, 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (α), serta hasil nilai t hitung sebesar 9.026 yang melebihi nilai t tabel 1.655. Dengan demikian, hasil dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,577 yang mengindikasikan bahwa rata-rata perubahan pada kinerja guru dipengaruhi oleh beban kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel beban kerja akan diikuti peningkatan sebesar 0,577 satuan pada kinerja guru, dengan asumsi variabel lain konstan atau tetap. Arah koefisien yang memiliki tanda positif menandakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dikelola dengan baik, maka kinerja guru akan meningkat. Namun, apabila beban kerja semakin rendah, maka kinerja guru cenderung akan menurun. Dengan demikian, beban kerja dalam penelitian ini memberikan pengaruh kontribusi nilai sebesar 57,7% terhadap peningkatan kinerja guru.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya oleh Surijadi & Musa (2020), bahwasanya beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru. Artinya, peningkatan beban kerja yang diberikan secara proporsional mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut. Selanjutnya, hasil penelitian dari Simangunsong (2023) turut membuktikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA "X". Temuan ini juga diperkuat oleh Basory et al., (2024), yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji yang diperoleh, pengujian terhadap hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan pada nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000, yang artinya lebih kecil dari batas signifikansi 0.05, serta diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 7.592 yang melebihi nilai t tabel 1.655. Dengan demikian hasil tersebut dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,527 menunjukkan adanya perubahan rata-rata skor pada kinerja guru yang dipengaruhi oleh pelatihan.

Artinya, pada setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan akan diikuti peningkatan sebesar 0,527 satuan pada kinerja guru, dengan asumsi variabel lain konstan atau tetap. Arah nilai koefisien yang memiliki tanda positif menandakan bahwa semakin tinggi pelatihan yang dilaksanakan dengan baik, maka kinerja guru akan meningkat. Namun apabila sebaliknya, pelatihan semakin rendah, maka kinerja guru cenderung akan menurun. Dengan demikian, pelatihan dalam penelitian ini memberikan pengaruh kontribusi sebesar 52,7% terhadap peningkatan kinerja guru.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tangkelayuk et al., (2025) sejalan dengan penelitian ini, yang mana didapatkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan berhasil mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai. Dampaknya terlihat dari meningkatnya efektivitas dan produktivitas mereka dalam menjalankan tugas. Program pelatihan yang tepat sasaran dan tersusun dengan baik membantu pegawai dalam memahami tanggung jawab pekerjaan secara lebih mendalam, memperbaiki mutu pelayanan, serta memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan

organisasi. Dengan demikian, pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu strategi utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai Fhitung sebesar 125,608 dengan perolehan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, nilai Ftabel adalah 3,91. Karena nilai Fhitung (125,608) lebih besar dari Ftabel (3,91), maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_3 . Hal ini menunjukkan bahwa pada variabel beban kerja (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Kemudian dapat dilihat juga hubungan antara beban kerja dan pelatihan dari output SPSS yang memberikan hasil bahwa nilai dari koefisien korelasinya $R=0.798$, masuk ke dalam rentang 0.60 – 0.799. Artinya hubungan beban kerja serta pelatihan dengan kinerja guru kuat. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan dapat dilihat hasil bahwa nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) memperoleh nilai sebesar 0,637 atau 63,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan pelatihan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja guru dengan kontribusi nilai sebesar 63,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 36,3% dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor tambahan lainnya yang tidak dianalisis lebih lanjut pada penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Dapat ditunjukkan dari hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Sulistiani & Sulaeman (2024), bahwa beban kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pt. Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sragen, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja yang tinggi terbukti dapat menurunkan kualitas kinerja apabila tidak diimbangi dengan manajemen waktu dan dukungan organisasi yang memadai. Sebaliknya, pelatihan yang relevan, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan profesional guru terbukti mampu meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka. Secara simultan, kedua variabel tersebut saling berinteraksi dan memberikan kontribusi terhadap tingkat efektivitas dan produktivitas guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh, penting bagi pihak sekolah dan pemerintah daerah untuk mengelola beban kerja guru secara proporsional dan memberikan akses pelatihan yang merata serta berkualitas. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan pendidikan, khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan SMP Negeri di Kecamatan Sragen.

REFERENSI

- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139–152. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i2.1150>
- Basory, H. A., Asepta, U. Y., & Angelina, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Dinoyo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 12(2), 576–591. <https://doi.org/10.47668/PKWU.V12I2.1212>
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel

- Mediasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 43–58.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.18998>
- Handariani, N. L. I., Suarmanayasa, I. N., & Widiastini, N. M. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(3), 386–398.
- Harahap, N. E., Fadrul, F., & Priyono, P. (2024). STUDI LITERATURE: PERAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(7), 2726–2736.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Listiyani, Z. A., & Fuâ, E. N. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PELATIHAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA GURU (Studi pada Yayasan Pendidikan Bumi Kartini Jepara). *Jurnal Rekognisi Manajemen*, 8(1), 13–27.
<https://ejournal.unisnu.ac.id/JRM/article/view/7009>
- Lukman, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 1007–1017. <https://doi.org/10.47467/ALKHARAJ.V6I2.3296>
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru.
- Perkasa, D. H., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(04), 149–161.
- Rasyid, A. A. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru di SMK Bintang Nusantara Tangerang Selatan*. Jaktarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Risdiantoro, R. (2021). Pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru melalui pengembangan profesional guru madrasah ibtidaiyah se-kota batu. *Khidmatuna: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 144–157.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
<https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=HMWPEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA16&dq=motivasi+kerja+rendah+sering+kali+disebabkan+oleh+ketidaksesuaian+imbalan+dan+kurangnya+dukungan+dari+pimpinan&ots=7NftXb5sQ4&sig=JEOQgavEubzXavvNs6EIU-1A6Jw>
- Simangunsong, B. A. M. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 62–76.
<https://doi.org/10.52005/bisnisman.v4i3.119>
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. *ALFABETA*, Cv.
- Sulistiani, E., & Sulaeman, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Mulia Jasa Indokor di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 896–902.
<https://doi.org/https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.144>
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*, 1(2), 101–114.
<https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i2.p101-114>
- Suwarga, G., & Resmiati, A. R. (2023). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 2583–2596.

- SYARIF, M. (2024). *Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan Di Madrasah Aliyah Kabupaten Lampung Tengah*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Tangkelayuk, T., Marewa, J. B., & Biringkanae, A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 688–695.
<https://doi.org/https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.144>
- Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
<https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=h26CEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=+Penilaian+kinerja+Guru.+Bumi+Aksara.&ots=Q3019CaE8I&sig=pppjvmdUBQZAW8F2BH6omBIUGg>
- Wijaya, C., & Hidayat, R. (2022). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan*.
- Wijaya, S., Wulansari, P., & Ayuningtias, H. G. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Paud Telkom. *EProceedings of Management*, 8(5).
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/16006>
- Wiyoto, D. (2024). *Evaluasi Model CIPP terhadap Program Strategi Supervisi Kunjungan Kelas Kepala Sekolah dalam upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Tegal*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Yuliani, D., & Prasojo, L. D. (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(3), 76–87.