Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 6 No. 1 Tahun 2027 Hal 313-325

PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN FASILITAS KERJA PADA KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 147 PEKANBARU

Annisa Zahara, Sri Rahmayanti, Bakaruddin
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: zaharaa343@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah beban kerja, motivasi dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan singnifikan terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di sekolah dasar negeri 147 pekanbaru yang berjumlah 34 orang. Mengingat jumlah populasi relative kecil, yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi di ambil semua sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: **Beban Kerja, Motivasi, Fasilitas Kerja, Kinerja** ***Kerja, Kinerja Karyawan.***

PENDAHULUAN

Diera trasformasional pendidikan, peran guru tidak hanya terletak pada kemampuan dalam menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga mencakup pada tanggung jawab dalam membina karakter dan sikap peserta didik (Jania, 2022). Guru juga di tuntut memiliki kopenetensi akademik namun juga harus mampu membangun interaksi emosional yang positif dengan siswa siswi, dapat mengelola kelas dengan efektif dan efesien serta menetukan dan juga menerapkan strategi pembelajaran yang inovatif. Untuk dapat mewujudkan nya guru harus memiliki kompetensi dan keahlian. Dengan kompetensi guru yang memadai dan kinerja yang baik akan memberikan dampak positif pada proses pembelajaran (Sandria *et al*., 2022).

Menyadari penting nya kinerja guru di sekolah, seorang guru harus menjalankan tugas-tugas dan tanggungjawab nya sebagai tenaga pendidik. Guru yang berkualiatas akan dapat menghasilkan sebuah hasil kerja yang optimal. Kinerja guru di bangun dengan professional melalui keahlian yang dimiliki seorang guru. Kinerja berperan penting menetukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang di

tetapkan. Kinerja tersebut dapat di nilai berdasarkan persyaratan dan standar pekerjaan yang telah di tetapkan, sehingga dapat pencapaian nya dapat di ukur sesuai dengan tujuan pekerjaan Wijaya (2021). Indikator kinerja berupa kualitas dan kuantitas kerja, pada sekolah dasar negeri 147 pekanbaru seluruh guru harus dapat ikut berpartisipasi dalam mengembangkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pada objeknya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai yang mencakup pada kualitas dan kuantitasnya. Dimana dapat di artikan bahwa kinerja dapat mencerminkan sejauh mana seorang pegawai dapat mencapai tujuan dan standar yang di tetapkan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Meinitasari (2023) kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi dengan legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika. Menurut Afandi (2018) terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja guru di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan pembelajaran
2. Melaksankan pembelajaran
3. Menilai hasil pembelajaran
4. Membimbing dan melatih peserta didik

Beban Kerja

Menurut Fransiska (2020) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Sedangkan menurut Rolos *et al* (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Koesomowidjojo (2017) ada beberapa indikator beban kerja antara lain sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Tujuan yang harus dicapai

Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya berggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasica *et al.*, (2023). Motivasi adalah suatu yang pokok yang dapat menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Uno (2018) menyatakan bahwa Motivasi kerja guru adalah adanya proses yang dilakukan untuk mengerakkan guru untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2017) indikator motivasi yang mengacu pada teori kebutuhan yang di kemukakan oleh Maslow sebagai berikut :

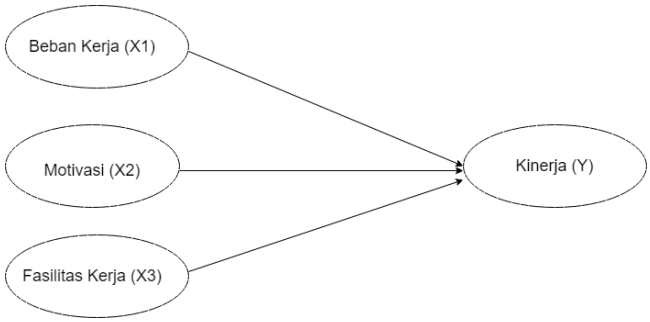
1. Kebutuhan Fisiologi
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan merasa memiliki
4. Kebutuhan akan di hargai
5. Kebutuhan mengaktualisasi diri

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang di berikan oleh organisasi dalam bentuk fisik, di gunakan dalam kegiatan normal, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan organisasi sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana dan Hatta, 2016). Menurut Jufrizen (2021) menyatakan fasilitas kerja merupakan pelayanan oraganisasi yang diberikan kepada guru menunjang kebutuhan kinerja guru, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktifitas karyawan yang ada didalamnya Menurut Moenir (2016) ada beberapa indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Alat kerja
2. Perlengkapan kerja
3. Sosial

Model Penelitian



Hipotesis :

H_1 : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 147 Pekanbaru

H_2 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 147 Pekanbaru

H_3 : Diduga fasilitas kerja Berpengaruh positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 147 Pekanbaru

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja

guru SD Negeri 147 Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri 147 Pekanbaru yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi sekolah serta literatur yang relevan. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima poin. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program spss

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik merujuk pada rata-rata (*mean)* dan sampingan (*standar deviation)* nilai maksimum, nilai minimun dan jumlah data penelitian. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel kinerja (Y), beban kerja (X_1), motivasi (X_2), fasilitas kerja (X_3) yang akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Kinerja (Y)	34	28	60	44.88	8.862
Beban Kerja (X_1)	34	13	45	26.76	8.210
Motivasi(X_2)	34	18	71	46.74	14.627
Fasilitas Kerja (X_3)	34	13	41	26.71	8.960
Valid N	34				

1. Kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum 28, nilai maksimum 60 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 44,88 dengan standar deviasinya sebesar 8,862. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik dikarenakan nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi

2. Beban kerja (X_1)

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum 13, nilai maksimum 45 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 26,76 dengan standar deviasinya sebesar 8,210. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik dikarenakan nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi

3. Beban kerja (X_1)

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum 13, nilai maksimum 45 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 26,76 dengan standar deviasinya sebesar 8,210. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik dikarenakan nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

4. Fasilitas kerja (X_3)

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum 13, nilai maksimum 41 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 26,71 dengan standar deviasinya sebesar 8,960. Nilai rata-rata dan standar deviasi beban kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik dikarenakan nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021) uji validitas data digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrumen mengukur konsep data tingkat validitas pada setiap pertanyaan r tabel untuk sampel 87 orang responden pada df N-2 dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu, 0,2108.

1. Jika r hitung > r tabel maka item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid.
2. Jika r hitung < r tabel maka item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor dan dinyatakan tidak valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas X_1

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
x1.1	0,3388	0,827	Valid
x1.2	0,3388	0,831	Valid
x1.3	0,3388	0,835	Valid
x1.4	0,3388	0,752	Valid
x1.5	0,3388	0,775	Valid
x1.6	0,3388	0,735	Valid
x1.7	0,3388	0,790	Valid
x1.8	0,3388	0,738	Valid
x1.9	0,3388	0,698	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel beban kerja (X1.1 sampai X1.9) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel (0,3388). Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X1.3 sebesar 0,835, sedangkan nilai r hitung terendah terdapat pada item X1.9 sebesar 0,698.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas X_2

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X2.1	0,3388	0,851	Valid
X2.2	0,3388	0,846	Valid
X2.3	0,3388	0,732	Valid
X2.4	0,3388	0,813	Valid
X2.5	0,3388	0,770	Valid
X2.6	0,3388	0,853	Valid
X2.7	0,3388	0,852	Valid

X2.8	0,3388	0,826	Valid
X2.9	0,3388	0,730	Valid
X2.10	0,3388	0,848	Valid
X2.11	0,3388	0,760	Valid
X2.12	0,3388	0,814	Valid
X2.13	0,3388	0,781	Valid
X2.14	0,3388	0,864	Valid
X2.15	0,3388	0,854	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel, diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel motivasi (X2.1 sampai X2.15) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,3388. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X2.14 sebesar 0,864, sedangkan nilai r hitung terendah terdapat pada item X2.9 sebesar 0,730.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas X_3

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X3.1	0,3388	0,821	Valid
X32	0,3388	0,722	Valid
X3.3	0,3388	0,806	Valid
X3.4	0,3388	0,852	Valid
X3.5	0,3388	0,807	Valid
X3.6	0,3388	0,838	Valid
X3.7	0,3388	0,761	Valid
X3.8	0,3388	0,758	Valid
X3.9	0,3388	0,757	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel, diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel fasilitas kerja (X3.1 sampai X3.9) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,3388. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X3.4 sebesar 0,852, sedangkan nilai r hitung terendah terdapat pada item X3.2 sebesar 0,722.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Y

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Y.1	0,3388	0,834	Valid
Y.2	0,3388	0,809	Valid
Y.3	0,3388	0,773	Valid
Y.4	0,3388	0,769	Valid
Y.5	0,3388	0,807	Valid
Y.6	0,3388	0,862	Valid
Y.7	0,3388	0,751	Valid
Y.8	0,3388	0,720	Valid
Y.9	0,3388	0,780	Valid

Y.10	0,3388	0,874	Valid
Y.11	0,3388	0,893	Valid
Y.12	0,3388	0,779	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel , diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja guru (Y.1 sampai Y.12) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,3388. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item Y.11 sebesar 0,893, sedangkan nilai r hitung terendah terdapat pada item Y.8 sebesar 0,720.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021) uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang dapat digunakan dapat dipercaya atau di andalkan. Variabel dapat dikatakan *Cronbach' s Alpa* jika memiliki nilai lebih besar 0,6 yang berarti instrument tersebut dapat digunakan sebagai pegumpulan data yang mana hasil pengukuran relative koefisien jika dilakukan pengukuran ulang.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,917	0,6	Reliable
Motivasi(X2)	0,963	0,6	Reliable
Fasilitas Kerja(X3)	0,925	0,6	Reliable
Kinerja(Y)	0,949	0,6	Reliable

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada Tabel , diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian mempunyai tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Indratini dan Mutmainah (2024), jika sampel yang digunakan untuk analisis berdistribusi normal, analisis regresi berganda dapat dilakukan. Pengujian normalitas data dapat diukur dengan test Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit dengan ketentuan jika signifikan > α = 0,05 (taraf kesalahan 5%) maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal dan sebaliknya jika signifikan < α = 0,05 (taraf kesalahan 5%) maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak normal.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15608523
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.074

Test Statistic	.102
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200[c,d]

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel , diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05 (0,200 > 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel imdependen atau tidak(I. Ghozali, 2021). Seharusnya, dalam model regresi yang baik, tidak ada korelasi di antara variabel bebas. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang bebas multikolinearitas antar variabel bebas, jika mempunyai nilai VIF < 10 dan *tolerance value* > 0,1. Namun, jika nilai VIF > 10 dan *tolerance value* < 0,1, maka terjadi gangguan multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas yang diperoleh dari dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas multikolonearitas

Multikolinearitas			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
	Beban Kerja (X1)	.888	1.127
	Motivasi (X2)	.921	1.086
	Fasilitas Kerja (X3)	.824	1.214

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel, diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,888 dan nilai VIF sebesar 1,127. Variabel motivasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,921 dan nilai VIF sebesar 1,086, sedangkan variabel fasilitas kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,824 dan nilai VIF sebesar 1,214.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (I. Ghozali, 2021).

Tabel 9 Uji Glejser

Model	.Sig
(constant)	.066
Beban Kerja (X1)	.412
Motivasi (X2)	.482
Fasilitas Kerja (X3)	.273

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,412, variabel motivasi sebesar 0,482, dan variabel fasilitas kerja sebesar 0,273. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, varians residual dari setiap pengamatan bersifat konstan dan tidak mengalami perubahan yang signifikan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.028	3.464	
Beban Kerja	.355	.074	.329
Motivasi	.435	.041	.718
Fasilitas Kerja	.450	.071	.455

Berdasarkan tabel di atas, dapat dipaparkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Y= 3.028+0,.355X_1+0,.435X_2+0,450X_3+e

Persamaan regresi tersebut menunjukkan hubungan antara variabel beban kerja, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru SD Negeri 147 Pekanbaru. Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kostanta (a)

Nilai kostanta sebesar 3.028. Dengan ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 3.028. Maka beban kerja, motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 3.028.

2. Beban kerja X_1 terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi beban kerja X_1 adalah 0,.355 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja sebesar satu, maka akan menaikan varibel kinerja (Y) sebesar 0,.355 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap. Koefisien positif tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang dikelola secara baik dapat mendorong peningkatan kinerja guru.

3. motivasi X_2 terhadap kinerja (Y)

Koefisien motivasi X_2 adalah 0,.435 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi sebesar satu, maka akan menaikan varibel kinerja (Y) sebesar 0,.435 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

4. Fasilitas kerja X_3 terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi fasilitas kerja X_3 adalah 0,450 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel fasilitas sebesar satu, maka akan menaikan varibel kinerja (Y) sebesar 0,450, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T menunjukkan seberapa besar pengaruh yang diperoleh oleh satu variabel independet secara parsial terhadap variabel dependent (Ghozali, 2021). Menguji koefisien variabel dependent secara parsial untuk semua variabel independet, berikut ini kententuan pengambilan keputusan dalam uji T :

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependent.

2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent.

Tabel 11 Hasil Uji T

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.028	3.464		.874	.389
	Beban Kerja	.355	.074	.329	4.766	.000
	Motivasi	.435	.041	.718	10.596	.000
	Fasilitas Kerja	.450	.071	.455	6.356	.000

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui nilai t tabel pada persamaan regresi sebeagai berikut :

T tabel = n-k-1

34-3-1

30 yang dimana t tabel diperoleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 1,697 Keterangan :

N = jumlah data

K = jumlah variabel bebas

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja diketahui bahwa t hitung untuk koefisien beban kerja sebesar 1,697 yang mana > dari t tabel 4,766 dan signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja, yang mana H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021) uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen atau untuk mengetahui besar presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Berikut ini hasil spss yang menggambarkan tentang nilai (R_2) pada penelitian ini.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934[a]	.873	.860	3.310

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Motivasi, Beban Kerja

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,860 atau 86%. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari R square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 86% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, motivasi dan fasilitas kerja sedangkan sisanya,

yakni sebesar 14% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak bahas dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, komitmen kerja, reward, kompensasi, dan lain sebagainya.

PENUTUP

Pembahasan dalam penelitian ini bersumber dari hasil pengujian hipotesis dan teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 147 Pekanbaru

Berdasarkan hasil uji t, variabel penempatan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,766> 1,697 t tabel. Maka H_o ditolak dan H_1 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 147 Pekanbaru

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 10.596 > 1,697 t tabel. Maka H_o ditolak dan H_2 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari hasil uji hipotesis H_1 di peroleh bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 147 Pekanbaru

Berdasarkan hasil uji t, variabel beban kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 6,356 > 1,697 t tabel. Maka H_o ditolak dan H_3 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil uji hipotesis H_1 di peroleh bahwa fasilitas (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

KESIMPULAN

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri 147 Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas yang jelas, penggunaan waktu kerja yang efektif, serta target pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan guru dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri 147 Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja guru, sehingga semangat kerja, rasa aman, penghargaan, dan kesempatan mengembangkan diri menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri 147 Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat membantu guru melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja dalam proses pembelajaran.

SARAN

Melihat masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini disarankan kepada peneliti selanjutnya agar memperbesar atau memperluas unit populasi atau sampel dengan menambah objek atau lokasi penelitian yang lebih luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kompensasi sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif dan memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Vol. 1). Cv. Penerbit Qiara Media.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Ananda, Rm, Dudung Amir Soleh, & M. S. S. (2021). Keterkaitan Antara Fasilitas Belajar Di Rumah Dengan Sikap Kerja Keras Siswa Sekolah Dasar Selama Pandemi Covid 19. Jurnal Pendidikan Dasar, V(November), 136–142.

Astuti, I., & Raharjo, A. B. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling, 7(03), 764–772.

Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: Cv. Pena Persada.

Damanik, B. E., & Suhendro, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru. 1(4), 512–518. Https://Doi.Org/10.54259/Diajar.V1i4.1239

Erviana, Y. (2025). Sentri : Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke). 4(9), 1789–1798.

Fitria, A. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Literature Review). 2(4).

Fransiska, Z. T. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3, 2.

Gasmadia, G., Firman, A., & Hamzah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan, 11(2), 188–195.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Badan Penerbit Universitasdiponegoro: Semarang.

Ghozali, I. (2021). Partial Least Square : Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris (3rd Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2021). Partial Least Square : Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris (3 Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gusnandi, H., Zaki, H., & Ramadhan, R. R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 3 Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba, 4(1), 519–530.

Habibie, M., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Al Â€“Halimy Sesela Lombok Barat. Jurnal Penelitian Msdm, 3(2), 46–54.

Hanifa, S., Hastuti, D., & Zaki, H. (2025). Pengaruh Motivasi , Kepemimpinan Dan Disiplin. 5(1),

901–913.