



---

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH XYZ**

**Dhea Silvia Putri**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Hasanuddin**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Jumawan**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan, Bekasi 17123

Korespondensi penulis: [dheasilviapr@gmail.com](mailto:dheasilviapr@gmail.com)

**Abstrak.** *This study aims to analyze the Influence of Work Discipline and Workload on Teacher Performance at XYZ School. The research method used in this study is a quantitative method. The sampling technique in this study used a saturated sample or census of 42 teachers as respondents. The data collection technique used a questionnaire in several questions and was measured using a Likert Scale. Data analysis used the Structural Equation Modeling (SEM) method. Data was processed using SMART PLS 4.1 software. The results showed that (X1) Work Discipline had a positive and significant effect on teacher performance. In addition, (X2) Workload had a positive and significant effect on teacher performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Workload, Teacher Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk dapat menganalisis apakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah XYZ. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus sebanyak 42 orang guru sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner dalam beberapa pertanyaan dan diukur menggunakan *Skala Likert*. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Data diolah melalui perangkat lunak *SMART PLS 4.1*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (X1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, (X2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Guru*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru sebagai tenaga pengajar memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Disiplin kerja dan beban kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan efisien.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kepatuhan individu terhadap peraturan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mangkunegara, 2017). Dalam konteks pendidikan, disiplin kerja guru mencakup kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan sekolah, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mengajar dan administrasi. Disiplin yang tinggi dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan efektivitas pengajaran, serta memberikan dampak positif terhadap hasil belajar siswa. Namun, di berbagai sekolah, termasuk di Sekolah XYZ, masih ditemukan guru yang datang terlambat, kurang disiplin dalam menyusun rencana pembelajaran, serta kurang optimal dalam pengelolaan waktu di dalam kelas. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan prestasi siswa.

Selain disiplin kerja, beban kerja juga menjadi isu yang krusial dalam dunia pendidikan. Beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi individu dalam pekerjaannya (Robbins & Judge, 2019). Beban kerja guru tidak hanya mencakup kegiatan mengajar, tetapi juga tugas administratif, persiapan pembelajaran, evaluasi hasil belajar siswa, serta partisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah seperti rapat dan bimbingan ekstrakurikuler. Jika beban kerja tidak dikelola dengan baik, guru dapat mengalami stres, kelelahan, dan penurunan motivasi dalam mengajar. Berdasarkan observasi di Sekolah XYZ, banyak guru mengeluhkan jumlah tugas administratif yang semakin meningkat, sementara waktu yang tersedia untuk mempersiapkan materi ajar menjadi semakin terbatas. Situasi ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Fenomena ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja individu dalam suatu organisasi (Giawa, 2023). Guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih konsisten dalam mengajar dan mengelola kelas, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa. Penelitian oleh Khofifa Gobel et al. (2023) juga menemukan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa manajemen yang baik dapat menyebabkan kelelahan kerja dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut bagaimana disiplin kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja guru di Sekolah XYZ, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan oleh pihak sekolah guna meningkatkan efektivitas kerja guru.

Dengan memahami bagaimana disiplin kerja dan beban kerja berperan dalam meningkatkan atau menghambat kinerja guru, sekolah dapat menyusun kebijakan yang lebih baik dalam mendukung tenaga pendidik. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak sekolah dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan disiplin kerja dan beban kerja yang optimal.

## KAJIAN TEORI

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah pedoman yang harus ditetapkan dalam sebuah instansi atau perusahaan agar mencapai kinerja yang baik. Sikap disiplin dapat mencerminkan besar tanggung jawabnya seorang guru terhadap tugas-tugas yang sudah diberikan,<sup>1</sup> Dengan mempunyai sikap tanggung jawab dapat meningkatkan kinerja yang dapat mempengaruhi pada suatu tujuan. Oleh karena itu, salah satu kunci terpenting untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi adalah penerapan dan penegakan disiplin kerja secara teratur,<sup>2</sup>. Terdapat indikator menurut<sup>3</sup>, 1. Tingkat Kehadiran, 2. Tata Cara Kerja, 3. Ketaatan Pada Atasan, 4. Kesadaran Bekerja, 5. Tanggung Jawab.

---

<sup>1</sup> No Juli and Hasna Dwiyantri, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya" 1, no. 3 (2024): 746–53.

<sup>2</sup> Dovina Navanti, Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem, and Ridwan, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 2, no. 8 (2024): 403–10, <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2311>.

<sup>3</sup> Luc Vinet and Alexei Zhedanov, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, vol. 44, 2019, <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>.

### **Beban Kerja**

Di dalam <sup>4</sup> mengatakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk kerja yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan. Istilah "beban kerja" mengacu pada berbagai tugas, kewajiban, dan kegiatan yang harus dilakukan seseorang selama masa kerjanya. Pada kenyataannya, beban kerja yang seimbang mendorong produktivitas dan efisiensi kerja, sedangkan beban yang berlebihan dapat menyebabkan kinerja yang menurun,<sup>5</sup>. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang tepat merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung keberhasilan suatu organisasi. Jam kerja yang terlalu banyak dan sebagainya <sup>6</sup>. Ada beberapa indikator dari beban kerja, antara lain ; Target yang harus dicapai, Kondisi pekerjaan, Standar pekerjaan, dan penggunaan waktu.

### **Kinerja**

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas mengajar dan administrasi sekolah. Menurut Robbins & Judge (2019), kinerja merupakan hasil kerja individu yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Kinerja guru mencerminkan sejauh mana efektivitas dan efisiensi seorang guru dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan.

<sup>7</sup> menyatakan bahwa kinerja guru yang optimal ditandai dengan kemampuannya dalam menyampaikan materi pembelajaran, membimbing siswa, serta berkontribusi dalam pengembangan kurikulum sekolah. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja, serta keseimbangan beban kerja yang diterima. Oleh karena itu, salah satu kunci terpenting untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi adalah penerapan dan penegakan disiplin kerja secara teratur, <sup>8</sup>. Adapun indikator yang pada disiplin kerja, tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab <sup>9</sup>.

---

<sup>4</sup> Yuliyah . Ahmad, Bernhard . Tewal, and Rita N Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado," *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 3 (2019): 2303–1174, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>.

<sup>5</sup> Achmad Romadhon Jumawan et al., "Determinasi Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Erima Baja Jaya," *Maninvest : Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, Dan Investasi* 1, no. 2 (2023): 85–96.

<sup>6</sup> Sulastris Sulastris and Onsardi Onsardi, "Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 2, no. 1 (2020): 83–98, <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>.

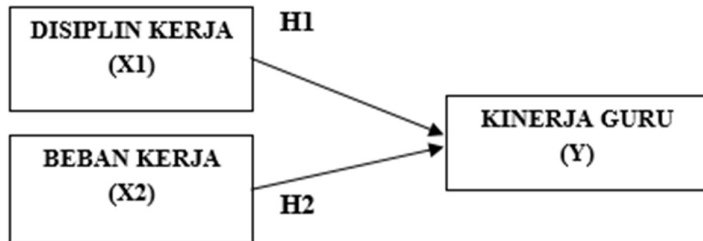
<sup>7</sup> A D E Kristin and B R Manullang, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln ( Persero ) Area Medan Skripsi Disusun Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis," 2020.

<sup>8</sup> Navanti, Giningroem, and Ridwan, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa."

<sup>9</sup> Vinet and Zhedanov, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*.

## KERANGKA PEMIKIRAN

### H1



### Hipotesis :

H1 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah XYZ

H2 : Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah XYZ

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru di Sekolah XYZ. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah XYZ, dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja guru. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 4.1. Metode ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen, yaitu disiplin kerja dan beban kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja guru. Melalui analisis ini, penelitian dapat memberikan bukti empiris mengenai sejauh mana disiplin kerja dan beban kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah.

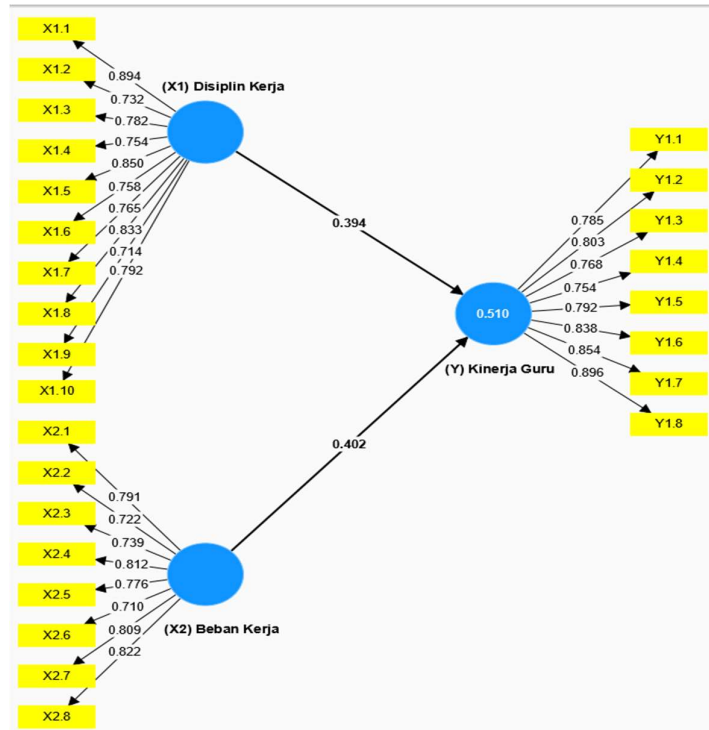
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

#### A. Uji *Measurement (Outer Model)*

Pengujian pada outer model dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan menggunakan perangkat lunak seperti *SmartPLS 4.1*. Untuk melakukan pengujian ini ada 4 tahap yaitu: *Convergent validity, discriminant validity, composite validity, dan average extracted*.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU PADA SEKOLAH XYZ**



Berdasarkan gambar dinyatakan bahwa data pada diagram jalur memiliki nilai > 0,7, yang artinya indikator tersebut valid jika nilai loading faktor dari outer loading > 0,70. Berdasarkan hasil ini dapat menyimpulkan bahwa semua item dalam pertanyaan dalam penelitian ini valid jika nilai outer loading > 0,7. Dengan demikian, dapat melanjutkan dengan pengujian lainnya

- 1) Uji Validitas
- a) *Convergent Validity*

Dalam penelitian ini, nilai *loading faktor* sebesar 0,70 dan AVE sebesar 0,50 dianggap dapat diterima. Artinya, jika nilai outer loadings sebesar 0,70 atau lebih dari nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,50 atau lebih, indikator tersebut dianggap memiliki validitas konvergen dan tingkat validitas yang tinggi.

**Tabel Outer Loading**

Indikator	(X1) Disiplin Kerja	(X2) Beban Kerja	(Y) Kinerja Guru
X1.1	0.894		
X1.10	0.792		
X1.2	0.732		
X1.3	0.782		
X1.4	0.754		
X1.5	0.850		
X1.6	0.758		
X1.7	0.765		

X1.8	0.833	
X1.9	0.714	
X2.1		0.791
X2.2		0.722
X2.3		0.739
X2.4		0.812
X2.5		0.776
X2.6		0.710
X2.7		0.809
X2.8		0.822
Y1		0.785
Y2		0.803
Y3		0.768
Y4		0.754
Y5		0.792
Y6		0.838
Y7		0.854
Y8		0.896

Pada tabel diketahui bahwa nilai pada outer loadings pada setiap indikator dari variabel disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja guru lebih besar 0.7. sehingga dinyatakan valid dan memenuhi syarat dalam *convergent validity*

2) Uji Validitas Dikriminan

Uji validitas diskriminasi menggunakan prinsip bahwa tidak ada korelasi yang tinggi antara pengukur konstuk yang berbeda. Agar nilai korelasi pada cross loading lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruk laten lainnya yaitu > 0,7. Dalam uji diskriminasi validitas, memiliki 3 metode untuk dapat membuktikan diskriminasi: *cross loading, metode forner lecker, heteroit-monotrait HTMT*.

a. Cross Loading

**Tabel Cross Loading**

Indikator	(X1)	(X2)	(Y)
	Disiplin Kerja	Beban Kerja	Kinerja Guru
X1.1	0.894	0.589	0.553
X1.10	0.792	0.330	0.509
X1.2	0.732	0.469	0.382
X1.3	0.782	0.476	0.454
X1.4	0.754	0.579	0.549
X1.5	0.850	0.540	0.587
X1.6	0.758	0.396	0.475
X1.7	0.765	0.328	0.488
X1.8	0.833	0.481	0.523
X1.9	0.714	0.575	0.472
X2.1	0.471	0.791	0.498
X2.2	0.359	0.722	0.381

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU PADA SEKOLAH XYZ**

X2.3	0.547	0.739	0.554
X2.4	0.538	0.812	0.546
X2.5	0.506	0.776	0.602
X2.6	0.426	0.710	0.363
X2.7	0.314	0.809	0.478
X2.8	0.540	0.822	0.458
Y.1	0.412	0.584	0.785
Y.2	0.579	0.616	0.803
Y.3	0.446	0.428	0.768
Y.4	0.493	0.409	0.754
Y.5	0.660	0.495	0.792
Y.6	0.511	0.534	0.838
Y.7	0.470	0.519	0.854
Y.8	0.533	0.546	0.896

Berdasarkan tabel nilai pada cross loading pada variabel ini memiliki nilai tertinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya, seperti pada tabel Maka hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dianggap valid karena  $> 0,7$ .

b. *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Jika model jalur dapat mencakup konstruksi yang sangat mirip secara konseptual, dengan nilai ambangnya adalah 0,90. Dengan kata lain, tingkat pada validitas terpenuhi ditunjukkan oleh nilai HTMT  $< 0,90$ .

**Tabel HTMT**

Variabel	Disiplin Kerja	Beban Kerja
Disiplin Kerja		
Beban Kerja	0.650	
Kinerja Guru	0.675	0.679

Pada tabel menyatakan bahwa nilai pada Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) merupakan variabel yang menunjukkan  $< 1$ . Berdasarkan penelitian terdahulu, nilai HTMT tidak boleh lebih dari 0,90. Maka, nilai HTMT pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel sudah memenuhi syarat

c. *Fornell Larcker Criterion*

Variabel	Disiplin Kerja	Beban Kerja	Kinerja Guru
Disiplin Kerja	0.789		
Beban Kerja	0.606	0.774	
Kinerja Guru	0.638	0.641	0.812

Pada tabel menyatakan bahwa pada nilai fornell lacker pada keseluruhan variabel bisa menunjukkan validitas diskriminasi, karena nilai korelasi antara masing-masing variabel sendiri lebih besar daripada nilai korelasi antara variabel lainnya, nilai fornell lecker untuk setiap variabel menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Selain itu, semua nilai korelasi yang  $> 0,7$  telah memenuhi kriteria.

## 2. Uji Realibitas

### a. Cronbach's Alpha

Pada Cronbach Alpha mempunyai tujuan sebagai alat ukur nilai terendah dalam realibilitas pada variabel. Jadi, *composite reability* selalu dibandingkan dengan *Cronbach alpha*. Dapat diketahui variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi nilai apabila memiliki nilai  $> 0.7$

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.932	$> 0.70$	Reliable
Beban Kerja	0.904	$> 0.70$	Reliable
Kinerja Guru	0.926	$> 0.70$	Reliable

Pada tabel ditunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja guru sudah mempunyai nilai  $> 0.7$ , yang artinya sangat reliabel dan melebihi standar yang telah ditentukan sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

### b. Composite Reliability

Dalam penelitian ini, alat uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas pada pengukuran. Penelitian ini menguji reliabilitas pengukuran untuk memastikan bahwa tingkat konsistensinya baik. Keakuratan, ketepatan, dan konsistensi konstruk atau variabel yang diteliti melalui ujian yang dikenal sebagai reliabilitas dan Cronbach alpha. Dibawah ini adalah data yang diolah menggunakan SmartPls 4.1.

Variabel	Composite reliability	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.943	$> 0.70$	Reliable
Beban Kerja	0.922	$> 0.70$	Reliable
Kinerja Guru	0.939	$> 0.70$	Reliable

Pada tabel dapat diketahui bahwa nilai pada composite Reliability yang memperoleh nilai  $>0,7$  setiap variabelnya dalam composite reliability. Maka variabel disiplin kerja, beban kerja dan kinerja guru layak untuk digunakan dalam penelitian.

### c. Average Varian Extracted (AVE)

Pada uji validitas diskriminan dapat mengetahui (AVE) dengan syarat setiap variabel harus memiliki  $>0,50$  baru dikatakan dapat memenuhi syarat dalam validitas diskriminan. Berikut ini adalah hasil AVE pada setiap variabel

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.623
Beban Kerja	0.599
Kinerja Kerja	0.660

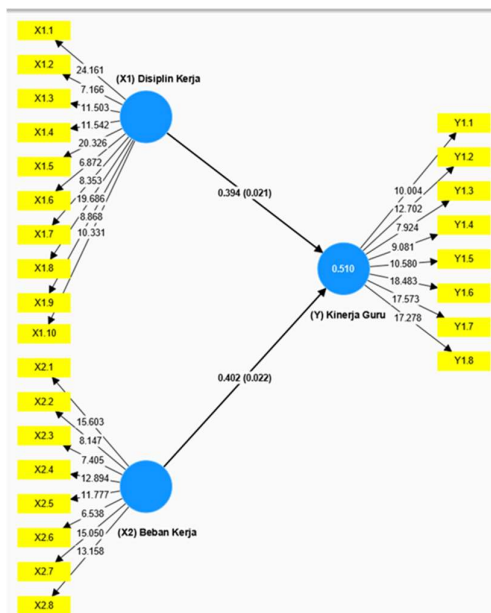
Pada tabel memperlihatkan bahwa hasil dari nilai average variant extracted pada semua variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja mempunyai nilai  $0,623 > 0,5$ , beban kerja mempunyai nilai  $0,599 > 0,5$ , dan kinerja guru mempunyai nilai



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU PADA SEKOLAH XYZ**

0,660 > 0,5. Maka dapat disimpulkan bahwa average variance extracted dapat memenuhi syarat validitas diskriminan.

**B. Uji Struktural (*Inner Model*)**



Pada langkah dalam pengukuran ini, menggambarkan bagaimana variabel laten berhubungan satu dengan yang lain, berdasarkan teori substantif. *R-Square* ( $R^2$ ) dan *F-Square* adalah model structural yang digunakan untuk pengukuran ini. SmartPLS 4.1 digunakan untuk hasil inner model, seperti gambar dibawah ini

**1. *R-Square***

Pada model structural pertama harus melihat *R-Square* pada setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural. Adanya perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh dalam variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai pada *R-Square* 0,75 dikatakan kuat, > 0,5 dikatakan sedang, dan 0,25 dikatakan rendah. Dibawah ini merupakan hasil uji *R-Square*

**Tabel *R-Square***

Variabel	R-Square ( $R^2$ )	R-Square adjusted
Kinerja Guru	0.510	0.485

Berdasarkan tabel diketahui pada variabel kinerja guru memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,510. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pada *R-Square* masuk dalam pengukuran sedang.

**2. *F-Square***

Uji ini mempunyai tujuan untuk bisa mengitung pengaruh pada nilai suatu variabel dependen dan independent. Nilai *F-Square* dianggap rendah jika nilai 0,02 serta dianggap

sedang jika 0,15 dan dikatakan besar jika nilai 0,35 dan apabila  $<0,02$  bisa saja diabaikan atau tidak ada pengaruh. Dibawah ini adalah hasil uji F-Square

Variabel	Kinerja Guru
Disiplin Kerja	0.201
Beban Kerja	0.209

Berdasarkan tabe nilai F-Square disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 0,201 dan beban kerja terhadap kinerja guru adalah 0,209 yang artinya variabel disiplin kerja dan beban kerja memiliki dampak pada kinerja guru

### 3. Uji *Bootsrapping*

Dalam uji hipotesis, hasil uji empiris dari rumusan masalah dan hipotesis dibahas berdasarkan analisis deskriptif dan verifikatif. Hasil ini dibandingkan dengan teori dan penemuan sebelumnya. Pembahasan yang dilakukan, selain hasil dari jawaban kuesioner, juga digunakan hasil dari wawancara dilakukan selama penyebaran kuesioner. Berikut adalah tabel dari hasil uji hipotesis

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (Io/STDEV)	P Value
Disiplin Kerja → Kinerja Guru	0.394	0.417	0.171	2.311	0.021
Beban Kerja → Kinerja Guru	0.402	0.402	0.176	2.288	0.022

#### a) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,394 T-tstatistik 2,311  $>$  T-tabel 1,96 menyatakan bahwa hubungan disiplin kerja dan kinerja guru adalah positif. Bahwa semakin baik variabel disiplin kerja semakin baik kinerja guru. Nilai *P-Value* pada penelitian ini adalah 0,021 disiplin kerja terhadap kinerja guru, maka dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima.

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

#### b) Pengaruh beban terhadap kinerja pada guru

Pada variabel beban kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0.402 T-tstatistik 2.288  $>$  T-tabel 1,96 yang artinya bahwa semakin berkurangnya beban kerja semakin baik kinerja guru. Nilai *P-Value* pada penelitian ini adalah 0,022 beban kerja terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa H2 dapat diterima.

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

## 2. Pembahasan

### a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat ditunjukkan pada hipotesis (H1) diterima bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada hasil uji hipotesis pada tabel 4.14, ditemukan nilai koefisien pada jalur atau

original sampel sebesar 0,395 yang menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan nilai P-value sebesar 0,021 atau ( $<0,05$ ) dan nilai T-statistik sebesar 2,311 atau ( $> 1,96$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti,<sup>10</sup>,<sup>11</sup>, dan<sup>12</sup> penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang disiplin dapat menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, tidak hanya hadir tepat waktu tetapi dapat menyelesaikan tugas administratif dan akademik sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Ketepatan waktu dan ketaatan pada prosedur kerja berdampak langsung pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Selain itu, guru yang disiplin cenderung terorganisasi dalam menyusun rencana pelajaran, mengevaluasi hasil belajar siswa dan mengelola kelas yang akhirnya berkontribusi. Maka peningkatan disiplin kerja dapat menjadi strategi utama untuk dapat meningkatkan kinerja individu dan kolektif dalam suatu organisasi, termasuk pada lembaga pendidikan.

#### **b. Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja guru**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat ditunjukkan pada hipotesis (H2) diterima bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada hasil uji hipotesis pada tabel 4.14, ditemukan nilai koefisien pada jalur atau original sampel sebesar 0.402 yang menunjukkan adanya pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan nilai P-value sebesar 0,022 atau ( $<0,05$ ) dan nilai T-statistics sebesar 2,288 atau ( $> 1,96$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti<sup>13</sup>,<sup>14</sup>, dan<sup>15</sup>. Penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan bagi guru, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka

Guru yang dibebani dengan terlalu banyak tanggung jawab sering kali merasa kelelahan, baik secara fisik maupun mental.

Hal ini dapat mengurangi tingkat konsentrasi dan kualitas interaksi dengan siswa. Sebaliknya, jika beban kerja yang terstruktur dengan baik dan didistribusikan secara adil dapat mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting bagi

---

<sup>10</sup> Yuni Indriani, Kiki Joesyiana, and Erfa Okta Lussianda, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah," *Jurnal Ekonomi Utama* 2, no. 3 (2023): 287–97, <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>.

<sup>11</sup> Nursyamsi, "International Economics and Business Conference ( IECON ) Discipline , Workload and Commitment Organizational on Performance Employees of International Economics and Business Conference ( IECON )" 1, no. 1 (2021): 343–55.

<sup>12</sup> Berius Giawa, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Di SMK Negeri 1 Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan," *Jurnal Dunia Pendidikan* 3, no. November (2023): 67–78, <http://jurnal.stokbinaguna.ac.id/index.php/JURDIP/article/view/2083>.

<sup>13</sup> Ana Sichatul Fitria and Limgiani Limgiani, "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Literature Review)," *Journal of Student Research (JSR)* 2, no. 4 (2024): 141–55, <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>.

<sup>14</sup> M Dikri Abdillah, "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Luar Biasa Negeri 03 Jakarta Skripsi," 2024.

<sup>15</sup> Sigit Budi Santoso, Mulyadin, and Mukhlis, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pegadaian Rasanae," *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren* 1, no. 2 (2023): 137–43.

manajemen sekolah untuk memperhatikan distribusi beban kerja guru agar tidak terjadi ketimpangan yang dapat menghambat produktivitas dan kualitas kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah XYZ. Maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya, semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan. Berdasarkan hasil yang ditemukan, masih terdapat beberapa guru yang memiliki tingkat disiplin rendah, seperti sering terlambat, tidak hadir tanpa keterangan, kurang optimal dalam menyelesaikan tugas administratif. Sehingga, menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja, penerapannya masih perlu ditingkatkan melalui kebijakan sekolah yang lebih tegas.

Kemudian, Berdasarkan hasil penelitian beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah XYZ. Dengan adanya temuan dapat mengindikasikan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat mendorong guru untuk dapat bekerja lebih optimal. Berdasarkan hasil yang ditemukan, bahwa sebagian guru mengalami beban kerja yang berlebihan, terutama mengelola tugas tambahan administrasi, ekstrakurikuler, serta tanggung jawab lainnya diluar jam mengajar. Sehingga, kondisi ini berpotensi menurunkan efektivitas kinerja guru jika tidak diimbangi dengan beban kerja yang baik, seperti pembagian tugas yang lebih proposional.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru pada sekolah XYZ, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya
  - a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak.
  - b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi.
2. Bagi Sekolah
  - a. Pada disiplin kerja, pihak sekolah disarankan menerapkan sistem pengawasan kedisiplinan yang ketat dengan menggunakan absensi digital agar kepala sekolah dapat memantau kehadiran guru secara real-time. Selain itu, melakukan evaluasi secara berkala pada kedisiplinan, misalnya pada setiap triwulan. Agar dapat mengidentifikasi dan memberikan pembinaan kepada guru yang sering melanggar aturan. Selain pengawasan yang ketat, untuk dapat memotivasi guru dalam meningkatkan kedisiplinan harus menerapkan sistem reward, sekolah dapat memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki tingkat kehadiran tinggi, disiplin dalam menjalankan tugas, serta aktif dalam kegiatan sekolah. Penghargaan ini dapat berupa insentif tambahan. Maka, dengan adanya sistem penghargaan dan sanksi yang jelas, diharapkan guru akan lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga efektifitas pembelajaran di sekolah dapat meningkat.
  - b. Pada beban kerja, pihak sekolah disarankan perlu menerapkan sistem pembagian tugas yang lebih proposional dan adil dengan kapasitas dan kompetensi pada masing-masing guru. Sekolah dapat melakukan evaluasi

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH XYZ

berkala terhadap beban kerja yang diterima guru untuk dapat memastikan bahwa mereka tidak mengalami beban kerja yang berpotensi menurunkan kinerja. Dengan meningkatkan dukungan pada administrasi, menambahkan tenaga administrasi atau asisten guru yang dapat bertugas membantu menyelesaikan tugas administratif, sehingga guru dapat lebih fokus pada tugas utama. Dengan demikian, beban kerja dapat lebih terkendali dan tidak berdampak negatif terhadap kinerjanya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M Dikri. "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Luar Biasa Negeri 03 Jakarta Skripsi," 2024.
- Ahmad, Yuliya ., Bernhard . Tewel, and Rita N Taroreh. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 3 (2019): 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>.
- Fitria, Ana Sichatul, and Limgiani Limgiani. "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Literature Review)." *Journal of Student Research (JSR)* 2, no. 4 (2024): 141–55. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>.
- Giawa, Berius. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Di SMK Negeri 1 Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Dunia Pendidikan* 3, no. November (2023): 67–78. <http://jurnal.stokbinaguna.ac.id/index.php/JURDIP/article/view/2083>.
- Indriani, Yuni, Kiki Joesyiana, and Erfa Okta Lussianda. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah." *Jurnal Ekonomi Utama* 2, no. 3 (2023): 287–97. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>.
- Juli, No, and Hasna Dwiyanti. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya" 1, no. 3 (2024): 746–53.
- Jumawan, Achmad Romadhon, Hadita, Alfonso Lande, Heru Tian Sanjaya, Bima Dwi Mardika, and M. Rafli Hermawan. "Determinasi Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Erima Baja Jaya." *Maninvest : Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, Dan Investasi* 1, no. 2 (2023): 85–96.
- Kristin, A D E, and B R Manullang. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln ( Persero ) Area Medan Skripsi Disusun Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis," 2020.
- Navanti, Dovina, Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem, and Ridwan. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 2, no. 8 (2024): 403–10. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2311>.
- Nursyamsi. "International Economics and Business Conference ( IECON ) Discipline , Workload and Commitment Organizational on Performance Employees of International Economics and Business Conference ( IECON )" 1, no. 1 (2021): 343–55.
- Santoso, Sigit Budi, Mulyadin, and Mukhlis. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Kantor Pegadaian Rasanae.” *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren* 1, no. 2 (2023): 137–43.
- Sulastri, Sulastri, and Onsardi Onsardi. “Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 2, no. 1 (2020): 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>.
- Vinet, Luc, and Alexei Zhedanov. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*. Vol. 44, 2019. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>.