

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

**Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru SMA
Sekecamatan Dukupuntang dengan Motivasi Kerja sebagai Moderasi**

Alpij Albar Rosayu¹; Didik Harjadi²; Dede Djuniardi³

¹²³Alpij Albar Rosayu (Magister Manajemen, Universitas Kuningan)

Email: 20211710002@uniku.ac.id¹), didik.harjadi@uniku.ac.id²), dede.djuniardi@uniku.ac.id³)

Abstract.

Research objectives: 1) analyze the effect of competence on teacher performance 2) analyze the effect of workload on teacher performance 3) analyze the effect of work facilities on teacher performance 4) analyze work motivation in moderating the effect of competence on teacher performance 5) analyze work motivation in moderating the influence of load work on teacher performance 6) analyze work motivation in moderating the effect of work facilities on teacher performance.

The population in this study were all teachers in high schools in the Dukuntang district, namely Dukuntang 1st High School, Unggulan Bina Insan Mulia High School, Kramat Dukuntang High School and Yapisa Dukuntang High School. The total population is 100 teachers. The sampling technique uses a saturated sample. The number of samples is also 100 teachers.

The analytical method used is the SEM analysis method with the SmartPLS analysis tool. The results of the study: 1) competence has a positive and significant effect on teacher performance. 2) workload has a positive and significant effect on teacher performance. 3) work facilities have a positive and significant effect on teacher performance. 4) work motivation cannot moderate the influence of competence on teacher performance. 5) work motivation cannot moderate the effect of workload on teacher performance. 6) work motivation cannot moderate the effect of work facilities on teacher performance.

Keyword:

Teacher Performance; Work Motivation; Competence; Workload; Work Facilities

PENDAHULUAN

Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di tengah tingkat persaingan yang semakin ketat. Namun demikian penciptaan sumber daya manusia berkualitas yang memiliki keterampilan dan berdaya saing tinggi seringkali diabaikan oleh organisasi. Akibatnya banyak organisasi yang tidak dapat melangsungkan

kehidupannya karena tidak mampu menghadapi persaingan kompetisi. Kepastian terjadinya globalisasi telah menuntut banyak organisasi harus kompetitif dengan strategi yang kuat untuk dapat bertahan hidup ketika memasuki arena kompetisi dan persaingan antar organisasi (Dewi et al., 2021).

Dalam konsep dunia pendidikan, manajemen sumber daya manusia juga memiliki peranan sangat penting untuk memegang kendali kualitas pendidikan

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

dalam persaingan global. Pada era akselerasi teknologi saat ini, lembaga pendidikan selalu dituntut untuk ikut berpacu baik di kancah nasional maupun internasional. Kualitas pendidikan di Indonesia sekarang ini secara umum masih berada di level rendah dan masih sangat jauh dari harapan ketika dibandingkan dengan kualitas pendidikan di luar negeri. Indonesia merupakan negara berkembang dengan sumber daya alam yang sangat kaya, populasi penduduk yang tinggi serta geografis tepat pada katulistiwa. Namun demikian sumber daya manusia yang kurang berkompetensi dapat terlihat dari hasil survey *Programme For International Student Assessment* (PISA) yakni kualitas pendidikan Indonesia berada pada peringkat 6 dengan kriteria minat baca 371, sains 396 dan matematik 379 (Suhelayanti et al., 2020).

Peningkatan kualitas pendidikan perlu dilakukan melalui penilaian kinerja guru secara berkesinambungan. Pelaksanaan kegiatan PKB (Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) perlu

dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil penilaian kinerja guru yang didukung dengan hasil evaluasi diri. Bagi guru yang hasil penilaian kinerjanya masih berada di bawah standar kompetensi atau berkinerja rendah diwajibkan mengikuti program PKB yang diorientasikan untuk mencapai standar tersebut. Sementara itu bagi guru yang telah mencapai standar kompetensi, kegiatan PKB diarahkan kepada peningkatan keprofesian agar memenuhi tuntutan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sesuai kebutuhan sekolah dalam rangka memberikan layanan pembelajaran berkualitas (Octavia, 2019).

Fenomena pada penelitian ini terkait dengan kinerja guru SMA sekecamatan Dukupuntang. Tinggi rendahnya hasil kinerja guru dapat dilihat dari seberapa nilai pencapaian KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal) rata-rata peserta didik sekecamatan Dukupuntang pada tahun 2022. Hasil survey yang dilakukan dapat diuraikan secara lengkap sebagai berikut:

Tabel 1
Laporan Pencapaian KKM siswa SMA sekecamatan Dukupuntang

Nama Sekolah	Pencapaian Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM)		
	Kelas X	Kelas XI	Kelas XII
SMAN 1 Dukupuntang	70	73	76
SMA Unggulan Bina Insan Mulia	65	65	70
SMAS Kramat Dukupuntang	65	65	70
SMAS Yapisa Dukupuntang	65	65	70

Sumber: Laporan KKM SMA sekecamatan Dukupuntang Tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan secara lengkap pencapaian Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) selama periode tahun 2022. Tercatat secara keseluruhan pencapaian nilai KKM kelas X, kelas XI dan kelas XII dari

empat sekolah masih berada di bawah target KKM nasional yakni sebesar 75. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMA sekecamatan Dukupuntang masih rendah.

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Beberapa faktor yang menjadi dampak penurunan kinerja guru telah dikaji beberapa penelitian terdahulu pada berbagai konteks. Kompetensi berdampak pada peningkatan kinerja guru. Faktor kompetensi menjadi penunjang bagi peningkatan kinerja guru (Muliati et al., 2022; Hidayat et al., 2020). Beban kerja berpengaruh pada kinerja guru (Huyghebaert et al., 2018; Jihari et al., 2018). Fasilitas kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja guru. Sarana dan prasarana mendukung lembaga pendidikan dan kinerja guru (Silalahi et al., 2022; Harefa et al., 2021). Motivasi berpengaruh pada kinerja guru. Peningkatan kinerja guru perlu diawali dengan peningkatan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik (Ashar & Murgianto, 2019; Sutrisno et al., 2022; Layuk, 2019).

Kompetensi yang tinggi pada diri seorang guru akan meningkatkan motivasi dan kinerja dalam proses pengajaran (Ashar & Murgianto, 2019; Sutrisno et al., 2022). Beban kerja berkaitan dengan motivasi dan kinerja (Layuk, 2019; Hardono & Hartati, 2019). Fasilitas kerja memiliki keterkaitan dengan motivasi dan kinerja. Fasilitas yang lengkap dapat berdampak atau tidak berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja pegawai (Mustaqimah, 2022; Jufrizen & Hadi, 2021).

KERANGKA PEMIKIRAN DAN TEORITIS

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Salah satu tolak ukur keberhasilan pendidikan adalah mewujudkan kinerja guru melalui peningkatan kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan bentuk kemampuan guru dalam mengajar peserta didik. Kompetensi guru sangat dituntut

dalam pembelajaran agar siswa memiliki hasil belajar yang baik. Ketika guru memiliki kompetensi yang tinggi maka prestasi belajar siswa sebagai hasil kinerja guru juga tinggi (Muliati et al., 2022). Peningkatan kompetensi berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi terkait kemampuan pengetahuan dan keterampilan pada diri karyawan yang berfungsi untuk mengatasi permasalahan organisasi, agar kinerja meningkat. Kompetensi profesional berpengaruh pada kinerja guru. Kemampuan guru dalam penguasaan bahan ajar sangat mutlak untuk meningkatkan kinerjanya (Hidayat et al., 2020).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis secara lengkap sebagai berikut:

H_1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Peningkatan beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan kualitas tidur, sehingga kinerja akan mengalami penurunan (Huyghebaert et al., 2018). Pembagian beban kerja secara proposional akan membantu peningkatan kinerja. Sementara beban kerja yang hanya ditujukan kepada seseorang guru dan tidak proporsional akan berpotensi menurunkan kinerja guru (Jihari et al., 2018).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis secara lengkap sebagai berikut:

H_2 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

2.3.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru

Sarana dan prasarana mendukung keberhasilan upaya yang dilakukan dalam lembaga pendidikan. Jika keduanya terpenuhi, maka semua kegiatan yang dilakukan akan memperoleh kinerja yang diharapkan. Sekolah dapat memfasilitasi gedung, ruang kelas, meja, kursi, dan media alat pengajaran sebagai fasilitas bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya (Silalahi et al., 2022). Fasilitas merupakan sarana prasarana sekolah guna membantu proses belajar mengajar yang dilakukan para guru. Fasilitas yang disediakan pihak sekolah akan mempengaruhi kinerja guru. Fasilitas kerja dapat menunjang kinerja guru dalam aktivitas pembelajaran. Fasilitas kerja dalam pembelajaran daring atau online berperan penting dalam aktivitas mengajar guru (Harefa et al., 2021).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis secara lengkap sebagai berikut:

H₃ : Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi pada diri seorang individu mampu meningkatkan kinerja atau hasil kerja yang lebih baik. Dorongan dari dalam diri individu memiliki peran penting sebagai penggerak utama timbulnya semangat kerja yang tinggi. Tatkala semangat kerja tidak tumbuh karena rendahnya dorongan pada diri individu, maka individu akan sulit menggapai kinerja yang lebih baik (Ashar & Murgianto, 2019). Motivasi ekstrinsik juga mampu menjadi penggerak bagi peningkatan kinerja guru. Dukungan organisasi yang memadai dan dirasakan mampu

membangkitkan semangat dan kinerja guru (Sutrisno et al., 2022). Semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya (Layuk, 2019).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis secara lengkap sebagai berikut:

H₄ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

2.3.5 Motivasi Dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi yang tinggi pada diri seorang guru akan meningkatkan motivasi dan kinerja dalam proses pengajaran. Kompetensi merupakan karakteristik seorang dalam berperilaku atau berpikir yang mampu membangkitkan motivasi dan kinerja guru (Ashar & Murgianto, 2019). Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Pemerintah wajib membina dan mengembangkan kompetensi dosen agar motivasi dan kinerja dosen meningkat (Sutrisno et al., 2022).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis secara lengkap sebagai berikut:

H₅ : Motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

2.3.6 Motivasi Dalam Memoderasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Beban kerja yang memberatkan seorang pegawai dalam organisasi akan

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

berdampak menurunkan motivasi dan kinerjanya. Hal ini berarti jika beban kerja ditingkatkan, maka motivasi kerja pegawai dapat menurun, sehingga kinerja pegawai juga akan semakin buruk. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan (Layuk, 2019). Beban kerja menunjukkan jumlah kuantitas tanggung jawab seseorang dalam bekerja. Peningkatan jumlah kuantitas kerja berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja karyawan (Hardono & Hartati, 2019).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis secara lengkap sebagai berikut:

H₆ : Motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru

2.3.7 Motivasi Dalam Memoderasi Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru

Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai diperlukan dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Fasilitas kerja yang

disediakan organisasi merupakan sebuah bentuk sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi (Mustaqimah, 2022). Namun demikian fasilitas kerja yang memadai tidak selamanya mampu membuat karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja dalam bekerja. Hal ini dimungkinkan adanya peningkatan motivasi dan kinerja karyawan telah dipengaruhi oleh faktor yang lain (Jufrizen & Hadi, 2021).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis secara lengkap sebagai berikut:

H₇ : Motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan metode penelitian verifikatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh guru di SMA sekecamatan Dukupuntang yakni SMAN 1 Dukupuntang, SMA Unggulan Bina Insan Mulia, SMAS Kramat Dukupuntang serta SMAS Yapisa Dukupuntang. Jumlah total populasi sebanyak 100 guru. Uraian data jumlah guru adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Jumlah Guru SMA Kecamatan Dukupuntang

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMAN 1 Dukupuntang	66
2	SMA Unggulan Bina Insan Mulia	5
3	SMAS Kramat Dukupuntang	22
4	SMAS Yapisa Dukupuntang	7

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Jumlah Total Guru	100
-------------------	-----

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Pengumpulan data pada penelitian ini memakai kuesioner yakni berupa serangkaian pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden yang disebar secara langsung. Metode analisis data yang dipakai adalah analisis SEM-PLS melalui aplikasi SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran berfungsi untuk menghitung keterkaitan indikator dengan variabel laten masing-masing indikator

(Santosa, 2018). Perhitungan model pengukuran berperan untuk menentukan kualitas kuesioner. Model pengukuran terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas dengan uraian sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengukur kebenaran indikator variabel laten. Ketentuan validitas konvergensi yakni nilai *outer loading* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5. Perhitungan lengkap validitas konvergensi dan nilai AVE dapat dijelaskan secara lengkap sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Validitas dan Nilai AVE

Kinerja Guru			Nilai Kritis	Status
<i>Outer Loading</i>	KG1	0,952	0,7	Valid
	KG2	0,869	0,7	Valid
	KG3	0,919	0,7	Valid
	KG4	0,877	0,7	Valid
	KG5	0,921	0,7	Valid
	KG6	0,934	0,7	Valid
Nilai AVE		0,833	0,5	Mampu Menjelaskan

Motivasi Kerja			Nilai Kritis	Status
<i>Outer Loading</i>	MK1	0,880	0,7	Valid
	MK2	0,941	0,7	Valid
	MK3	0,881	0,7	Valid
	MK4	0,849	0,7	Valid
	MK5	0,921	0,7	Valid
	MK6	0,888	0,7	Valid
	MK7	0,820	0,7	Valid

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

	MK8	0,808	0,7	Valid
Nilai AVE		0,765	0,5	Mampu Menjelaskan
Kompetensi			Nilai Kritis	Status
<i>Outer Loading</i>	KM1	0,812	0,7	Valid
	KM2	0,902	0,7	Valid
	KM3	0,750	0,7	Valid
	KM4	0,906	0,7	Valid
	KM5	0,885	0,7	Valid
	KM6	0,946	0,7	Valid
Nilai AVE		0,756	0,5	Mampu Menjelaskan
Beban Kerja			Nilai Kritis	Status
<i>Outer Loading</i>	BK1	0,854	0,7	Valid
	BK2	0,893	0,7	Valid
	BK3	0,920	0,7	Valid
	BK4	0,881	0,7	Valid
	BK5	0,895	0,7	Valid
	BK6	0,851	0,7	Valid
Nilai AVE		0,779	0,5	Mampu Menjelaskan
Fasilitas Kerja			Nilai Kritis	Status
<i>Outer Loading</i>	FK1	0,753	0,7	Valid
	FK2	0,937	0,7	Valid
	FK3	0,961	0,7	Valid
	FK4	0,862	0,7	Valid
	FK5	0,882	0,7	Valid
Nilai AVE		0,778	0,5	Mampu Menjelaskan

Sumber: Hasil Output Model Pengukuran

Hasil olah data pada tabel di atas adalah hasil olah data model pengukuran uji validitas. Tertera nilai *outer loading* dari setiap indikator kinerja guru, motivasi kerja, kompetensi, beban kerja dan fasilitas kerja, secara keseluruhan memiliki nilai yang lebih

besar dari nilai kritis 0,7. Hal ini berarti seluruh indikator penelitian berstatus valid. Sementara disisi lain nilai AVE kinerja guru, motivasi kerja, kompetensi, beban kerja dan fasilitas kerja juga memiliki nilai yang lebih besar dari nilai kritis 0,5. Hal ini berarti

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

keempat variabel tersebut mampu menerangkan lebih dari separo masing-masing indikator pengikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi pengukuran kuesioner. Ketentuan

dalam uji reliabilitas yakni nilai reliabilitas komposit > nilai kritis 0,8 dan nilai *cronbach's alpha* > nilai kritis 0,7. Hasil perhitungan secara lengkap nilai realibilitas komposit dan nilai *cronbach's alpha* adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel Laten	Reliabilitas Komposit	Nilai Kritis	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Status
Kinerja Guru	0,968	0,8	0,960	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,963	0,8	0,957	0,7	Reliabel
Kompetensi	0,949	0,8	0,936	0,7	Reliabel
Beban Kerja	0,955	0,8	0,945	0,7	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,946	0,8	0,955	0,7	Reliabel

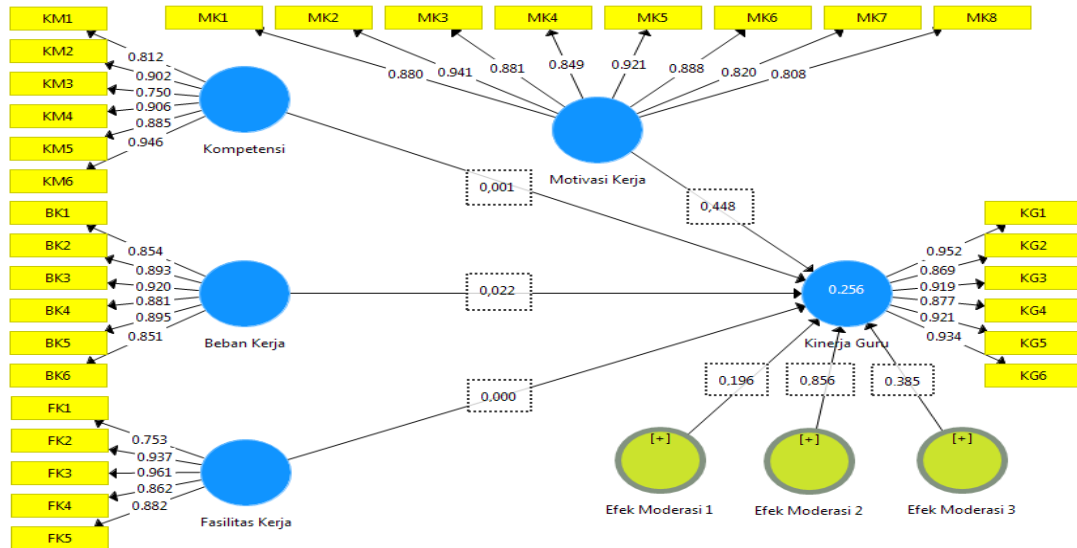
Sumber: Hasil Output Model Pengukuran

Tabel di atas tertera reliabilitas komposit kinerja guru, motivasi kerja, kompetensi, beban kerja dan fasilitas kerja secara keseluruhan memiliki nilai lebih besar dari nilai kritis 0,8. Adapun nilai *cronbach's alpha* kinerja guru, motivasi kerja, kompetensi, beban kerja dan fasilitas kerja juga memiliki nilai lebih besar dari nilai kritis 0,7. Hal ini berarti kelima variabel tersebut berstatus reliabel atau konsisten dalam menghasilkan data penelitian.

Model Struktural

Perhitungan model struktural pada SmartPLS juga dapat diketahui melalui hasil output berupa excel dan berupa gambar. Hasil output excel dijelaskan dalam tabel yang memuat nilai koefisien β , nilai signifikansi (pada pengaruh langsung dan pengaruh moderasi) dan nilai koefisien determinasi. Sementara hasil output berupa gambar tertera sebagai berikut:

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>



Gambar 3
Model Struktural

Pengaruh Langsung

Tabel 5
Pengaruh Langsung

Hipotesis	Pengaruh Langsung	Koefisien β	ρ Value	Status
H ₁	Kompetensi -> Kinerja Guru	0,304	0,001	Diterima
H ₂	Beban Kerja -> Kinerja Guru	0,161	0,022	Diterima
H ₃	Fasilitas Kerja -> Kinerja Guru	0,571	0,000	Diterima
H ₄	Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	- 0,037	0,448	Ditolak

Sumber: Hasil Output Model Struktural

Hasil perhitungan tabel di atas adalah hasil olah data model struktural pengaruh secara langsung. Uraian hasil penelitian terkait pengajuan hipotesis pada pengaruh secara langsung secara lengkap yakni sebagai berikut:

1. Perhitungan hipotesis satu menemukan nilai koefisien β sebesar 0,304 (positif) dan ρ value sebesar 0,001 < 0,05 (signifikan). Hasil penemuan ini memberikan suatu makna bahwa

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Perhitungan hipotesis dua menemukan nilai koefisien β sebesar 0,161 (positif) dan ρ value sebesar 0,022 < 0,05 (signifikan). Hasil penemuan ini memberikan suatu makna bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Perhitungan hipotesis tiga menemukan nilai koefisien β sebesar 0,571 (positif)

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

dan p value sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan). Hasil penemuan ini memberikan suatu makna bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. Perhitungan hipotesis empat menemukan nilai koefisien β sebesar $-0,037$ (negatif)

dan p value sebesar $0,448 > 0,05$ (tidak signifikan). Hasil penemuan memberikan suatu makna bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Moderasi

Tabel 6
Pengaruh Moderasi

Hipotesis	Pengaruh Langsung	Koefisien β	p Value	Status
H ₄	Efek Moderasi 1 -> Kinerja Guru	0,120	0,196	Ditolak
H ₅	Efek Moderasi 2 -> Kinerja Guru	-0,010	0,856	Ditolak
H ₆	Efek Moderasi 3 -> Kinerja Guru	-0,080	0,385	Ditolak

Sumber: Hasil Output Model Struktural

Tabel di atas merupakan hasil olah data model struktural pengaruh moderasi. Adapun uraian hasil penelitian terkait pengajuan hipotesis pada pengaruh moderasi secara lengkap yakni sebagai berikut:

1. Perhitungan hipotesis empat menemukan nilai koefisien β sebesar 0,120 (positif) dan p value sebesar 0,196 $> 0,05$ (tidak signifikan). Hasil penemuan ini memberikan makna bahwa motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
2. Perhitungan hipotesis lima menemukan nilai koefisien β sebesar $-0,010$ (negatif) dan p value sebesar 0,856 $> 0,05$ (tidak signifikan). Hasil penemuan ini memberikan makna bahwa motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru.
3. Perhitungan hipotesis enam menemukan nilai koefisien β sebesar $-0,080$ (negatif)

dan p value sebesar $0,385 > 0,05$ (tidak signifikan). Hasil penemuan ini memberikan makna bahwa motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penemuan yakni kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien β sebesar 0,304 (positif) dan p value sebesar $0,001 < 0,05$ (signifikan). Makna positif adalah pengaruh searah yakni semakin tinggi kompetensi guru, semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya semakin rendah kompetensi guru, semakin rendah pula kinerja guru.

Jawaban pilihan terbanyak responden atas kompetensi yaitu pernyataan “saya merasa mampu beradaptasi dengan

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

lingkungan sekolah dan dengan peserta didik dengan berbagai tipe karakteristik.” Sementara jawaban pilihan terbanyak responden atas kinerja guru yakni pernyataan “saya telah melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar dalam bentuk penilaian raport”. Hubungan dari konsep ini yakni kemampuan guru dalam beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan peserta didik menyebabkan mereka berhasil melakukan evaluasi hasil belajar siswa. Keberhasilan guru dalam melakukan penilaian raport sebagai hasil belajar siswa disebabkan karena kemampuan guru dalam beradaptasi. Kemampuan guru memahami peserta didik sangat dituntut. Perilaku dan tingkat kecerdasan masing-masing peserta didik berbeda. Ada peserta didik yang aktif tapi kurang pandai, namun ada juga peserta didik yang pendiam tapi pandai. Disamping itu kondisi lingkungan sekolah juga turut mendukung proses belajar mengajar. Oleh karena itu kepiawaian guru memahami situasi dan kondisi dapat menjadikan seluruh peserta didik memiliki nilai raport yang sesuai harapan.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan temuan hasil beberapa penelitian terdahulu. Muliati et al., (2022) dan Hidayat et al., (2020) sebagai peneliti terdahulu pada penelitian ini menyebutkan bahwa kompetensi berdampak pada peningkatan kinerja guru. Faktor kompetensi menjadi penunjang bagi peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran di sekolah.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Perhitungan menemukan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien β sebesar 0,161 (positif) dan p value sebesar $0,022 < 0,05$ (signifikan). Makna positif adalah pengaruh searah yakni

semakin tinggi beban kerja guru, semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya semakin rendah beban kerja guru, semakin rendah pula kinerja guru.

Respon responden atas kuesioner beban kerja dengan nilai tertinggi tertuju pada pernyataan “saya wajib membimbing peserta didik saya dalam aktivitas belajar.” Sementara respon responden atas kuesioner kinerja guru dengan nilai tertinggi tertuju pada pernyataan “saya telah melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar dalam bentuk penilaian raport”. Hal ini menunjukkan bahwa bimbingan guru terhadap peserta didik terkait aktivitas belajar telah mempengaruhi keberhasilan guru dalam menuangkan hasil belajar peserta didik di raport. Bimbingan guru yang merupakan beban kerja guru sebagai pengajar memiliki peranan penuh dalam usaha meningkatkan hasil belajar peserta didik.

Terdapat adanya keselarasan temuan hasil penelitian ini dengan temuan hasil beberapa penelitian terdahulu. Beban kerja berpengaruh pada kinerja guru. Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi kinerja guru (Huyghebaert et al., 2018; Jihari et al., 2018). Berbeda halnya dengan temuan Firdaus et al., (2019) yang tidak menemukan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model struktural melalui perhitungannya menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien β sebesar 0,571 (positif) dan p value sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan). Pengaruh positif pada hasil penemuan ini bermakna semakin tinggi fasilitas kerja guru, semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

semakin rendah fasilitas kerja guru, semakin rendah pula kinerja guru.

Pilihan terbanyak responden atas fasilitas kerja dengan nilai indeks tertinggi tertuju pada pernyataan “gedung ruang kelas untuk proses pembelajaran peserta didik sangat nyaman.” Sementara pilihan terbanyak responden atas kinerja guru dengan nilai indeks tertinggi tertuju pada pernyataan “saya telah melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar dalam bentuk penilaian raport”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kenyamanan ruang kelas telah menyebabkan hasil evaluasi belajar dalam penilaian raport menjadi lebih baik. Guru merasakan keberhasilan dalam melakukan evaluasi hasil belajar sebagai dampak dari kenyamanan ruang kelas yang dirasakan.

Penelitian ini memiliki temuan hasil yang sejalan dengan temuan hasil pada beberapa penelitian terdahulu. Fasilitas kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja guru. Sarana dan prasarana mendukung lembaga pendidikan dan kinerja guru (Silalahi et al., 2022; Harefa et al., 2021). Berbeda halnya dengan penelitian Wulandari et al., (2021) yang menemukan tidak adanya pengaruh fasilitas kerja dengan kinerja guru.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan menemukan nilai koefisien β sebesar -0,037 (negatif) dan p value sebesar 0,448 > 0,05 (tidak signifikan). Hasil berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Makna tidak berpengaruh memberikan suatu pengertian bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja guru tidak berdampak pada tinggi rendahnya kinerja guru.

Kerja yang dilakukan secara maksimal dari seorang guru untuk mendapatkan insentif yang banyak (indikator tertinggi

motivasi kerja) tidak berdampak pada penilaian hasil akhir pada nilai raport (indikator tertinggi kinerja guru). Tinggi rendahnya insentif yang diterima guru tidak menjadi ukuran bagi seorang guru untuk bisa melakukan penilaian terhadap seluruh peserta didiknya. Kesadaran guru untuk mengabdikan sebagai pahlawan tanpa tanda jasa telah melekat pada dirinya, sehingga kontribusi pengabdian tanpa kenal lelah untuk mengajarkan ilmu pengetahuan akan dilakukan walaupun insentif yang diperoleh tidak memadai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulunya. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa motivasi pada diri seorang individu mampu meningkatkan kinerja atau hasil kerja yang lebih baik (Ashar & Murgianto, 2019; Sutrisno et al., 2022; Layuk, 2019).

5. Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Variabel moderasi motivasi kerja menyebutkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien β sebesar 0,120 (positif) dan p value sebesar 0,196 > 0,05 (tidak signifikan). Tidak dapat memoderasi bermakna bahwa motivasi kerja tidak dapat meningkatkan dan melemahkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Respon responden atas kuesioner motivasi kerja tertuju pada pernyataan “saya perlu bekerja semaksimal mungkin sebagai seorang guru demi mendapatkan insentif yang lebih banyak.” Hubungan konsep motivasi kerja pada hubungan kompetensi terhadap kinerja guru yakni imbalan insentif yang lebih banyak tidak dapat berdampak pada pengaruh kemampuan guru beradaptasi (indikator tertinggi kompetensi) terhadap

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

efektivitas hasil belajar siswa. Guru secara keseluruhan telah menyadari sepenuhnya bahwa tugas dan pekerjaan seorang guru tidak berorientasi pada insentif yang tinggi, sehingga kemampuan guru dalam beradaptasi mampu meningkatkan efektivitas hasil belajar peserta didik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan hasil penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan motivasi dapat memediasi kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses pengajaran (Ashar & Murgianto, 2019; Sutrisno et al., 2022). Namun demikian hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

6. Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan moderasi menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan temuan nilai koefisien β sebesar $-0,010$ (negatif) dan p value sebesar $0,856 > 0,05$ (tidak signifikan). Makna tidak dapat memoderasi menunjukkan bahwa motivasi kerja motivasi kerja tidak dapat meningkatkan dan melemahkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru.

Tinggi rendahnya tingkat insentif yang diberikan kepada guru atas kerja maksimalnya (indikator tertinggi motivasi kerja) tidak dapat meningkatkan atau menurunkan kewajiban guru dalam membimbing peserta didik (indikator tertinggi beban kerja) guna memperbaiki hasil belajar peserta didik (indikator tertinggi kinerja guru). Tingkat insentif bagi seorang guru bukanlah menjadi tujuan utama mereka dalam membimbing peserta didik guna memperbaiki hasil belajarnya. Kewajiban membimbing peserta didik yang

menjadi beban kerja guru telah dianggap merupakan bentuk pengabdian dalam dunia pendidikan.

Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan temuan hasil beberapa penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan beban kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Layuk, 2019; Hardono & Hartati, 2019). Namun demikian berbeda dengan penelitian ini yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru.

7. Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru

Efek moderasi motivasi kerja telah menemukan bahwa motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan temuan nilai koefisien β sebesar $-0,080$ (negatif) dan p value sebesar $0,385 > 0,05$ (tidak signifikan). Hasil penemuan ini terkait ketidakmampuan motivasi dalam memoderasi memberikan makna bahwa motivasi kerja tidak dapat meningkatkan dan melemahkan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru.

Perolehan insentif yang tinggi dari kerja keras guru dalam pengabdianannya (indikator tertinggi motivasi kerja) bukanlah menjadi tujuan utama bagi seorang guru. Kenyamanan ruang kelas (indikator tertinggi fasilitas kerja) dalam proses belajar mengajar telah cukup bagi mereka sebagai fasilitas sekolah guna meningkatkan hasil belajar yang lebih baik (indikator tertinggi kinerja guru). Bentuk pengabdian guru dalam dunia pendidikan lebih diprioritaskan daripada untuk memperoleh insentif yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pekerjaan lain yang lebih menjanjikan.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jufrizen & Hadi, (2021) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja tidak berdampak pada peningkatan fasilitas dan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Mustaqimah (2022) yang menemukan kemampuan motivasi kerja dalam memoderasi fasilitas kerja terhadap kinerja.

Kesimpulan, Implikasi Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan pada pembahasan, maka dapat diajukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Makna positif adalah pengaruh searah yakni semakin tinggi kompetensi guru, semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya semakin rendah kompetensi guru, semakin rendah pula kinerja guru.
1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Makna positif adalah pengaruh searah yakni semakin tinggi beban kerja guru, semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya semakin rendah beban kerja guru, semakin rendah pula kinerja guru.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh positif pada hasil penemuan ini bermakna semakin tinggi fasilitas kerja guru, semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya semakin rendah fasilitas kerja guru, semakin rendah pula kinerja guru.
3. Motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Tidak dapat memoderasi memberikan makna bahwa motivasi kerja tidak dapat meningkatkan dan melemahkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

4. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Tidak berpengaruh memberikan makna bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja tidak berdampak pada tinggi rendahnya kinerja guru
5. Motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru. Makna tidak dapat memoderasi menunjukkan bahwa motivasi kerja motivasi kerja tidak dapat meningkatkan dan melemahkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru.
6. Motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru. Hasil penemuan ini terkait ketidakmampuan motivasi dalam memoderasi memberikan makna bahwa motivasi kerja tidak dapat meningkatkan dan melemahkan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru.

Implikasi

Implikasi penelitian ini berorientasi pada penerapan hasil penelitian dalam dunia pendidikan. Beberapa implikasi penelitian yang diajukan secara lengkap adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi guru perlu dilakukan sebagai upaya meningkatkan nilai kredibilitasnya. Nilai KKM yang masih rendah dibawah KKM nasional dan masih dibawah siswa sekecamatan Sumber, selain membuktikan kinerja guru yang masih rendah, tingkat kompetensi guru sekecamatan Dukupuntang juga masih rendah. Oleh karena itu perlunya pengadaan pelatihan dan pengembangan guru secara berkelanjutan agar kompetensi guru meningkat.
2. Beban kerja guru pada dasarnya merupakan bentuk tanggung jawab guru

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

terkait bagaimana siswa memiliki nilai-nilai moralitas yang baik yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dan segala upaya guna meningkatkan prestasi siswa. Guru hendaknya mampu memberikan suri tauladan yang baik melalui bentuk tanggung jawab yang diembannya. Beban kerja sebagai profesi guru memiliki nilai ibadah yang tinggi, bukan hanya sekedar mengharapkan balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada sekolah dan siswa. Guru hendaknya mampu mencetak siswa yang berakhlakul karimah dan mampu meningkatkan prestasi guna menunjang masa depan siswa.

3. Penggantian dan penambahan fasilitas kerja yang menghambat proses belajar mengajar di sekolah hendaknya perlu diperhatikan. Fasilitas mengajar sangat mempengaruhi tingkat efektivitas penyampaian komunikasi guru kepada siswa. Fasilitas sekolah dengan tingkat teknologi yang tinggi pada dasarnya memiliki nilai jual yang tinggi. Siswa menjadi lebih bersemangat untuk belajar dan bukan tidak mungkin suatu sekolah akan mampu merekrut siswa yang lebih banyak pada tahun mendatang ketika memiliki nilai jual yang tinggi melalui fasilitas proses belajar mengajar yang mumpuni.

Saran

Berdasarkan uraian beberapa kesimpulan yang telah dijelaskan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penyediaan bahan dan penyederhanaan materi menjadi indikator terendah kinerja guru. Saran peneliti yakni perlunya guru untuk melengkapi alat dan bahan dalam proses pembelajaran agar

efektivitas belajar dapat ditingkatkan. Penyederhaan materi juga perlu dilakukan agar peserta didik dapat menyerap lebih banyak materi pelajaran dalam bentuk yang lebih ringkas.

2. Motivasi pengembangan diri pada diri guru masih perlu ditingkatkan (indikator terendah motivasi kerja). Keinginan guru untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan harus ditingkatkan. Keinginan akan memacu seorang guru untuk lebih bersemangat dalam pengembangan diri agar potensi guru meningkat.
3. Kewibawaan seorang guru (indikator terendah kompetensi) perlu ditingkatkan agar mampu menjadi contoh yang baik bagi peserta didiknya. Peningkatan wibawa guru dapat dilakukan dengan peningkatan kecerdasan emosional dan intelektualnya.
4. Prinsip logika berpikir (indikator terendah beban kerja) guru masih perlu ditingkatkan. Guru harus mampu memberikan pemahaman materi kepada peserta didik melalui prinsip logika berpikir. Ketika guru mampu menerangkan materi dengan konsep logika berpikir, maka peserta didik akan mudah memahami materi yang disampaikan.
5. Penggunaan peralatan infocus (indikator terendah fasilitas kerja) dalam proses pembelajaran perlu diperhatikan. Perbaikan infocus yang sudah rusak atau penambah melalui pembelian produk baru sangat dianjurkan agar guru tidak saling bergiliran dalam memakai peralatan infocus.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan*

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Ardana, I Komang; Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ashar, M. K., & Murgianto. (2019). Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya. *Jurnal Global*, 04(01), 16–29.
- Augusty, Ferdinand (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bairizki, Ahmad (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chandra, E. (2021). *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Cik, A., & Asdar, M. (2021). Impact of Training and Learning Organization on Employee Competence and Its Implication on Job Satisfaction and Employee Performance of Bank in Indonesia. *Journal Psychology and Education*, 58(1), 140–156.
- Darsana, I. M. dan F. T. K. (2021). *Organizational Citizenship Behavior, Personality, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Aplikasi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Kepariwisata*. Bali: Nilacakra.
- Dewi, V. K. H. P. A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Sumatera Barat: Insan Cendekia Mandiri.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta
- Fernado, A. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Firdaus, R. A., Purnamasari, D., & Akuba, S. F. (2019). The Influence of Motivation, Leadership and Perceived Workload as Intervening on Teacher Commitment. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 5(3), 268–276. <https://doi.org/10.26858/est.v5i3.10847>
- Hardono, I., & Hartati, H. W. N. Y. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28–43.
- Harefa, W., Pane, S. G., Fachrudin, K. A., & Sitanggang, G. (2021). Pengaruh Komitmen Profesi, Kepuasan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era New Normal Di SMK Negeri 1 Gunungsitoli. *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(2), 415–431. <https://doi.org/10.33005/jdg.v11i2.2721>

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Hermawan, E. (2021). Literature Review Company Policy : Workload , Work Time and Employee Compensation. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(3), 126–134.
- Hidayat, T. ; H. T. dan A., & Juliandi. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Huyghebaert, T., Gillet, N., Beltou, N., Tellier, F., & Fouquereau, E. (2018). Effects of workload on teachers' functioning: A moderated mediation model including sleeping problems and overcommitment. *Stress and Health*, 34(5), 601–611. <https://doi.org/10.1002/smi.2820>
- Imbron, I. B. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Ismawati, & Komalasari, I. (2022). Pengaruh Gaji, Bonus Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BRIUnit I Sumbawa Besar). *Jurnal Riset Dan Kajian Manajemen*, 2(1), 78–89.
- Jafar, L. (2021). *Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru*. Banyumas: Armeta Media.
- Jihari, J. ; F. Y. T. ; Z. I. T. Z. (2018). Autonomy, Workload, Work-Life Balance and Job Performance Among Teachers. *Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). *The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance*. 156–164. <http://dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v20.1.1730>
- Layuk, A. S. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. *Journal of Management*, 2(1).
- Mahawati, Eni; Ika Yuniwati; Rohyana Ferinia (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mukhtazar. (2020). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Absolute Media.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja)*. Purbalingga: Eure Media Aksara.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Muliati, L., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership, Competency, and Self-Efficacy? *International Journal of Social and Management Studies*, 03(01), 158–166. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/97/79>
- Manullang (2017). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mustaqimah, S. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ksp Pekali 99 Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 1(1), 94–105.
- Nasrudin, J. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (buku ajar praktis cara membuat penelitian)*. Bandung: Panca Terra Firma.
- Octavia, S. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prasetya, I. (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*. Medan: Umsu Press.
- Romy, E. dan M. A. (2022). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Rorimpandey, W. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahli Media Press.
- Rulitawati. (2020). *Model Pengelolaan Kinerja Guru SMA Muhammadiyah*. Palembang: Tunas Gemilang Press.
- Salfiadi, T. (2021). *Optimalisasi Kinerja Guru UKS*. Banten: A- Empat.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif. Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Silalahi, M. ; V. C. ; S. ; D. E. P. ; J. (2022). Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Daring pada SMP Swasta Erlangga Pematangsiantar. *Journal of Economics and Business*, 6(2), 388–393. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.433>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryana, B. R. A. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suhelayanti; Ridwan Aziz; Dian Citra Sari. (2020). *Manajemen Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Suswati, Endang. (2020). *Membangun Kinerja dan Motivasi dalam Organisasi: Pendekatan Riset*. Malang: Media Nusa Creative.
- Sutrisno, Niantoro., Estiana, Ria., Purnomo, D. (2022). *Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Sebagai*

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Selama Pandemi Covid-19. *ATRBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 8–17.
<http://www.jurnal.plb.ac.id/index.php/atrbis/article/view/909>

Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research and Development (R & D). Sulawesi Tenggara: Pondok Pesantren Al mawaddah Warrahmah.

Wakhyuni, E., & Sari, D. S. (2018). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. *Journal International Conference Of Asean Perspective And Policy*, 4(5), 251–257.

Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru dalam Pembelajaran*. Bandung: Media Sains Indonesia.

Widarjono, A. (2016). *Analisis Multivariat Terapan: Dengan Program SPSS, Amos, dan SmartPLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Wildan, M. A. dan L. S. (2021). *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jombang: Universitas Abdul Wahab Hasbullah.

Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.

Wulandari, S. S., Suratman, B., Trisnawati, N., & Narmaditya, B. S. (2021). *Teacher's Performance, Facilities and Students' Achievements: Does Principal's Leadership Matter?* 142(2), 71–88.

Zakariah, A. (2020). *Metodologi Penelitian*