

**PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN RESILIENSI
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB)
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

NASYRAH HIJRIAH APRILIA
NPM. 2102120066



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 05 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NASYRAH HIJRIAH APRILIA
NPM. 2102120066

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN RESILIENSI TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I


Dr. H. Nuzulman, SE, M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II


Yuslaidar Yusuf, SE., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001


Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. H. Fagmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 05 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NASYRAH HIJRIAH APRILIA
NPM. 2102120066

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN RESILIENSI TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) KOTA BANDA ACEH**

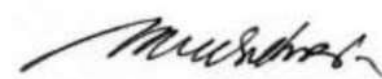
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 04 Februari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Dr. H. Nuzulman, SE, M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

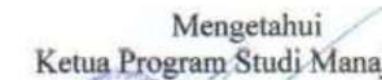
Anggota


Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota


Yuslaidar Yusuf, SE., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tawisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 04 Januari 2025
Yang Menyatakan



Nasyrh Hijriah Aprilla

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini;

Nama : **Nasyrah Hijriah Aprilla**
NPM : 2102120066
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

JUDUL PENELITIAN

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 04 Januari 2025

Banda Aceh, 04 Januari 2025

Yang Menyatakan



Nasyrah
Nasyrah Hijriah Aprilla

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Resiliensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Kota Banda Aceh"**. Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda serta semua keluargaku yang telah memberikan do'a, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
2. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Bapak Dr. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku dekan I, Bapak Rusnaldi, S.E., M.Si. selaku dekan II, dan Bapak H. Zulkifli Umar, S.E., M.Si, Ak, CA. Selaku dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M dan Bapak Sulfitra. S.Si., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si, selaku Ketua Laboratorium Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Bapak Dr. Nuzulman, S.E., M.Si dan Ibu Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I & II yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya masing-masing dan telah membimbing dengan sangat baik, sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai dengan cepat.
7. Seluruh dosen pengasuh mata kuliah pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Saudara dan kawan-kawan yang selalu memberi semangat dan motivasi mulai dari teman-teman Program Studi Manajemen yang sangat memahami dengan memberi ruang dan waktu untuk penulis menyelesaikan penelitian ini, serta semua pihak yang telah berperan langsung maupun tidak langsung terhadap penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin.

Banda Aceh, Januari 2025

Nasyrah Hijriah Aprilla
NPM. 2102120066

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	11
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 12
2.1 Landasan Teoritis	12
2.1.1 Kinerja Guru	12
2.1.1.1 Definisi Kinerja.....	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	13
2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru.....	13
2.1.1.4 Pengukuran Kinerja Guru	14
2.1.1.5 Penilaian Kinerja Guru.....	15
2.1.2 Kompetensi.....	16
2.1.2.1 Definisi Kompetensi	16
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi.....	17
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	18
2.1.2.4 Indikator Kompetensi.....	19
2.1.3 Beban Kerja	20
2.1.3.1 Definisi Beban Kerja.....	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .	21
2.1.3.3 Dampak Beban Kerja	22
2.1.3.4 Indikator Beban Kerja.....	23
2.1.4 Resiliensi	23
2.1.4.1 Definisi Resiliensi	23
2.1.4.2 Aspek-Aspek Resiliensi	24
2.1.4.3 Fungsi Resiliensi	26
2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Resiliensi.....	26
2.1.4.5 Indikator Resiliensi	27

2.2 Penelitian Sebelumnya	28
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	31
2.3.1 Kompetensi Terhadap Kinerja Guru	31
2.3.2 Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru	31
2.3.3 Resiliensi Terhadap Kinerja Guru.....	32
2.4 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Desain Penelitian	35
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	37
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	39
3.5 Teknik Analisis Data	42
3.6 Penyajian Data.....	43
3.6.1 Penyajian Instrumen	43
3.6.1.1 Uji Validitas.....	43
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.6.2 Pengujian Hipotesis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Gambaran Umum Sekolah Luar Biasa (SLB)	47
4.2 Karakteristik Responden.....	49
4.3 Hasil Uji Instrumen	52
4.3.1 Hasil Uji Validitas	52
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	54
4.4 Uji Asumsi Klasik	55
4.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	55
4.4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas	56
4.5 Deskriptif Data Penelitian	56
4.5.1 Deskriptif Variabel Kinerja Guru.....	58
4.5.2 Deskriptif Variabel Kompetensi.....	59
4.5.3 Deskriptif Variabel Beban Kerja	60
4.5.4 Deskriptif Variabel Resiliensi	61
4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.6.1 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	64
4.6.2 Pembuktian Secara Simultan (Uji F)	65
4.6.3 Pembuktian Secara Parsial (Uji t).....	66
4.7 Pembahasan	68
4.7.1 Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Resiliensi Terhadap Kinerja Guru	68
4.7.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru	68
4.7.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	69
4.7.4 Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Guru	70
4.8 Implikasi Penelitian	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73

5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	29
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	37
Tabel 3.2 Populasi Penelitian	38
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Variabel	39
Tabel 3.4 Rincian Operasional Variabel	40
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.9 Persepsi Berdasarkan Interval Skor	57
Tabel 4.10 Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru	58
Tabel 4.11 Persepsi Responden Terhadap Variabel Kompetensi	59
Tabel 4.12 Persepsi Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	60
Tabel 4.13 Persepsi Responden Terhadap Variabel Resiliensi	61
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.15 Koefisien Korelasi dan Determinasi	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)	65
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Kehadiran Guru SLB Kota Banda Aceh.....	4
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 2	Kuesioner Responden.....	80
Lampiran 3	Rekap Data Kehadiran Guru SLB Kota Banda Aceh.....	84
Lampiran 4	Hasil Output Pengolahan Data	86
Lampiran 5	Persentase Distribusi T Tabel	93
Lampiran 6	Persentase Distribusi F Tabel	94
Lampiran 7	Persentase Distribusi R Tabel.....	95
Lampiran 8	Absen Kehadiran SLB-CD YPAC Banda Aceh.....	96
Lampiran 9	Absen Kehadiran SLB YBSM Banda Aceh	97
Lampiran 10	Absen Kehadiran SLB TNCC Banda Aceh.....	98
Lampiran 11	Absen Kehadiran SLB-B YPAC Banda Aceh.....	99
Lampiran 12	Absen Kehadiran SLB Negeri Banda Aceh	100
Lampiran 13	Absen Kehadiran SLB YPPC Banda Aceh	101
Lampiran 14	Absen Kehadiran SLB Bukesra Banda Aceh	102

**PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA, DAN RESILIENSI
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) KOTA
BANDA ACEH**

NASYRAH HIJRIAH APRILLA
2102120066

Pembimbing I : Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
Pembimbing II : Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja, dan resiliensi terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh. Penelitian ini memasukkan semua elemen populasi yang telah memenuhi kriteria yaitu sebanyak 100 guru yang menjadi pengamatan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, beban kerja, dan resiliensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai residual sebesar 103,392 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sedangkan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi pengaruh sebesar 3,231 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,002, beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi pengaruh sebesar 1,648 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,103, dan resiliensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi pengaruh sebesar 10,243 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,00.

Kata Kunci: *Kompetensi, Beban Kerja, Resiliensi, Kinerja Guru*

**THE INFLUENCE OF COMPETENCY, WORKLOAD, AND
RESILIENCE ON THE PERFORMANCE OF SPECIAL SCHOOL
TEACHERS (SST) IN BANDA ACEH CITY**

NASYRAH HIJRIAH APRILLA

2102120066

Supervisor I : Dr. Nuzulman, S.E., M.Si

Supervisor II : Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of competency, workload and resilience on the performance of special school teachers (SST) in Banda Aceh City. This research included all elements of the population that met the criteria, namely 100 teachers who were observed. The data analysis technique uses multiple linear regression. The results of the research show that competence, workload and resilience simultaneously influence teacher performance with a residual value of 103.392 with a significance probability value limit of 0.000. Meanwhile, competency partially influences teacher performance with an influence regression coefficient value of 3.231 at the significance probability value limit of 0.002, workload partially has no influence on teacher performance with an influence regression coefficient value of 1.648 at the significance probability value boundary 0.103, and resilience partially influences on teacher performance with an influence regression coefficient value of 10.243 at a significance probability value of 0.00.

Keywords: Competency, Workload, Resilience, Special School Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya disekolah. Semua komponen lain mulai dari kurikulum, sarana dan prasarana, biaya dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila pembelajaran yaitu interaksi guru dengan siswa tidak berkualitas. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan sehingga para pakar menyatakan di sekolah tidak ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Berdasarkan pendapat di atas maka penilaian kinerja guru merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu institusi pendidikan adalah kinerja guru. Kinerja guru merupakan kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar agar proses pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien (Nofritar & Indra, 2024).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat membawa perubahan besar dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, setiap individu, terutama mereka yang kesulitan menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut, dapat mengalami stress.

Kinerja menggambarkan tentang apa yang dikerjakan oleh guru, bagaimana cara guru melakukan pekerjaannya serta hasil yang dicapai sesudahnya. Semakin baik kinerja guru maka akan semakin memudahkan sekolah mencapai tujuannya, dan begitu pula sebaliknya apabila kinerja guru rendah akan semakin sulit bagi sekolah mencapai tujuannya. Pentingnya peran sumber daya manusia ini maka sekolah harus memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki seefektif dan seefisien mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Sebuah organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena itu diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kompetensi, beban kerja dan resiliensi. Hal ini dikarenakan karyawan merasakan ketidaknyamanan dan kurang dihargai dalam bekerja, tidak dapat mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dan secara otomatis karyawan tidak dapat berkonsentrasi penuh serta fokus terhadap pekerjaannya.

Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja (Dwi Narsih, 2017). Guru adalah bagian penting dari tenaga kependidikan yang memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan tujuan pendidikan. Hal ini disebabkan oleh interaksi langsung guru dengan peserta didik, di mana mereka memberikan bimbingan untuk menghasilkan lulusan yang sesuai

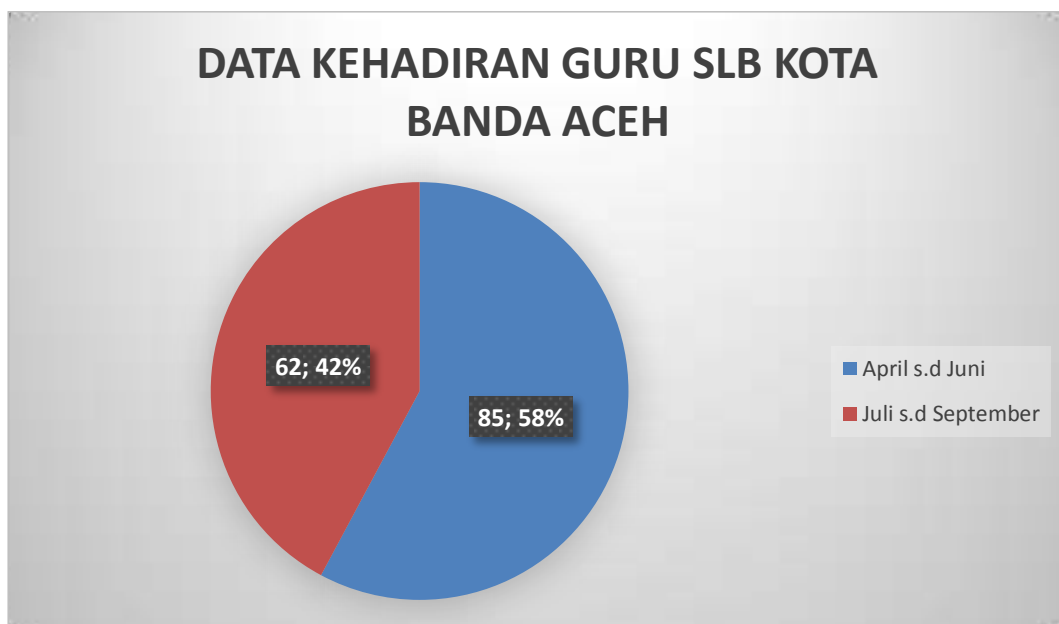
dengan harapan. Selain itu, guru juga memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengelola kelas. Sebagai sumber daya manusia, guru berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Oleh sebab itu maka seluruh guru harus mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya serta menyesuaikan dengan teknologi terbaru sehingga kegiatan-kegiatan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan hal tersebut bukanlah perkara yang mudah namun dalam kenyataannya para guru tidak sesempurna dengan apa yang di harapkan sebelumnya oleh sekolah dan pimpinan yang sebagaimana orang yang menjalankan kegiatan sekolah tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Penyandang Disabilitas bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan dan/atau memfasilitasi pendidikan untuk Penyandang Disabilitas di setiap jalur, jenis, dan jenjang pendidikan sesuai dengan kewenangannya, kemudian Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib mengikutsertakan anak penyandang disabilitas dalam program wajib belajar 12 (dua belas) tahun. Lembaga khusus yang dirancang untuk anak-anak dengan kebutuhan khusus disebut SLB (Sekolah Luar Biasa). SLB bertujuan untuk membantu anak-anak mengembangkan potensi mereka dan mendapatkan layanan dasar yang bisa membantu akses Pendidikan.

Hasil survei awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 16 November 2024, SLB Kota Banda Aceh Memiliki keseluruhan Sekolah sebanyak 7 SLB yang terdiri dari 1 SLB milik pemerintah, dan 6 milik swasta. Adapun sampel yang akan diteliti sebanyak 100 guru yang ada di 7 SLB Kota Banda Aceh.

Berdasarkan survey awal penelitian, terdapat SLB di Kota Banda Aceh yang mengalami penurunan kinerja, disebabkan salah satunya oleh beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan yang melebihi 40 jam per minggu, dapat menurunkan kinerja guru. Adapun data kehadiran guru SLB Kota Banda Aceh Tahun 2024:



Gambar 1.1

Data Kehadiran Guru SLB Kota Banda Aceh Tahun 2024

Sumber: Data kehadiran guru SLB Kota Banda Aceh, 2024

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa kehadiran per Juni s.d September masih ada penurunan. Adapun yang menyebabkan penurunan salah satunya tekanan kerja yang tinggi. Beban kerja yang tinggi sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Guru yang mengalami kelebihan beban kerja dapat merasa stres dan kehabisan energi, sehingga mengurangi motivasi dan efektivitas mereka dalam mengajar dan mengurangi kinerja guru. Oleh karena itu pihak sekolah harus lebih meningkatkan tata tertib dan memastikan kesejahteraan guru serta fasilitas yang memadai untuk bisa membuat kinerja guru semakin lebih

bagus lagi. Dalam melakukan evaluasi tersebut, perlu adanya peningkatan kinerja guru sehingga dapat mewujudkan perbaikan dalam bidang Pendidikan mengajar yang baik pada SLB Kota Banda Aceh.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Sekolah juga harus memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola kemampuan guru dalam bekerja sehingga fokus pada tujuan sekolah. Menjaga kemampuan atau kompetensi merupakan hal penting karena kompetensi yang dimiliki oleh para guru merupakan salah satu kunci untuk menentukan keberhasilan sekolah (Hendri Rohman, 2020). Keberhasilan sekolah dalam mendidik siswanya tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki sekolah terutama guru, selain itu juga dapat ditentukan oleh kompetensi dan kinerja dari para guru di setiap sekolah.

Kompetensi merupakan hal yang penting untuk dimiliki setiap guru sebab dapat menjadi landasan dasar yang menjadi alat ukur bagaimana seorang individu mampu melihat kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang. Pencapaian dibuktikan dengan kemampuan individu untuk mengumpulkan data, menilai proses menjadi informasi yang berguna dan mencapai pada keputusan yang tepat dan digunakan untuk memulai tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dalam cara yang dapat diterima.

Menurut hasil observasi yang selama ini yang diteliti oleh penulis pada guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh, para guru SLB mengalami kurangnya pemahaman tentang karakteristik anak berkebutuhan khusus (ABK),

yang mengakibatkan guru SLB kesulitan dalam mengelola pembelajaran, sehingga guru tidak dapat menerapkan kurikulum dengan efektif serta kurangnya pelatihan dukungan dari Lembaga Pendidikan juga memperburuk situasi dalam merencanakan dan mengevaluasi pembelajaran.

Dengan demikian, guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas khusus untuk mendidik dan mengajar siswa di sekolah. Oleh karena itu guru dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya, karena pendidikan merupakan sesuatu yang dinamis, segala sesuatunya berkembang sesuai dengan perkembangan jaman. Konsekuensinya, guru harus terus belajar dan bertindak sebagai manusia pembelajar dengan prinsip belajar sepanjang hayat (Hendri Rohman, 2020).

Faktor penghambat lain, terhadap kinerja guru yakni adanya tekanan yang dirasakan oleh guru yang ditimbulkan oleh organisasi. Beban kerja yakni volume dari hasil kerja atau catatan atas hasil pekerjaan yang bisa menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah guru pada suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang pada waktu tertentu atau beban kerja bisa dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif yakni keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak terhadap hasil kerja yang menyebabkan kinerja menurun.

Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan

muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka, akan muncul kelelahan yang lebih (Abdul Jalil, 2019). Beban kerja yang tinggi sering kali disebabkan oleh jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh guru, termasuk mengajar, merencanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, dan melaksanakan tugas tambahan. Ketika tugas guru melebihi kapasitas yang dapat ditangani, guru dapat mengalami kelelahan fisik dan mental, yang berdampak negatif pada kinerja guru.

Menurut hasil observasi yang selama ini yang diteliti oleh penulis pada guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh, para guru SLB sering mengeluhkan beban kerja yang berat sebagai salah satu faktor utama yang mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Implementasi kurikulum merdeka belajar seringkali membuat guru kekurangan waktu untuk berkualitas bersama keluarga dan bahkan untuk diri sendiri. Persiapan materi, mengoreksi pekerjaan siswa, serta mengikuti pelatihan dan workshop memakan banyak waktu, meninggalkan sedikit waktu untuk bersantai bersama keluarga atau mengejar hobi dan minat pribadi. Namun, di tengah tugas guru yang lumayan berat guru harus bertanggung jawab atas pembelajaran.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu resiliensi. Resiliensi merupakan kemampuan individu bertahan secara mental untuk menghadapi situasi sulit atau memuakkan dan membantu individu untuk bangkit kembali. Kemampuan seorang guru untuk menghadapi tantangan dan tekanan khusus dalam melaksanakan tugas mengajar di lingkungan yang memerlukan pendekatan

berbeda, serta menyesuaikan diri dengan kebutuhan siswa yang memiliki beragam keterbatasan, baik fisik, intelektual, maupun emosional (Arnelita & Jimmy, 2024).

Hal yang perlu dimiliki guru SLB adalah kemampuan untuk menguasai dan mengendalikan berbagai karakteristik siswa yang tidak biasa, sehingga dapat mengembangkan potensi siswa, melihatnya sebagai kelebihan bukan sebagai suatu kelemahan. Contohnya, kasus pemerkosaan yang dilakukan oleh guru SLB kepada murid difabel tuna rungu wicara dan retardasi mental pada Juni 2013 (Priliawito & Sodik, 2013). Dalam kasus ini guru SLB melihat keterbatasan siswa tersebut sebagai suatu kelemahan, serta tidak bisa mengendalikan diri dan melakukan pemanfaatan lingkungan yang salah.

Selain itu, guru yang dapat menggunakan sumber daya mereka untuk mengembangkan resiliensi dengan sukses dapat menghadapi tantangan yang sedang berlangsung. Kemampuan resiliensi guru untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang beragam dan meningkatkan kompetensi seseorang dalam menghadapi kondisi buruk, supaya guru mampu beradaptasi dengan keadaan yang sulit.

Beberapa peneliti sebelumnya telah melaksanakan pengamatan tentang kinerja guru, di antaranya (Dwi Narsih, 2017), (Abdul Jalil, 2019), (Hendri Rohman, 2020), (Arnelita & Jimmy, 2024), dan (Nofritar & Indra, 2024). Inkonsistensi penelitian terdahulu dan kurangnya penelitian yang meneliti pengaruh kompetensi, beban kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru mendorong penulis untuk mengkaji ulang kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang permasalahan serta beberapa hasil penelitian yang inkonsisten, adanya tujuan dari penelitian ini ialah guna membuktikan ulang

berbagai unsur yang mempunyai dampak pada kinerja guru. Sehingga penulis terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Resiliensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Kota Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh?
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh?
3. Apakah resiliensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh?
4. Apakah kompetensi, beban kerja dan resiliensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibahas di atas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh resiliensi secara parsial terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja dan resiliensi secara simultan terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat menjadi masukan dan informasi mengenai pengaruh kompetensi, beban kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh. Selanjutnya menjadi masukan yang berguna untuk meningkatkan kinerja guru.

1.4.2 Manfaat Akademis

Manfaat penelitian secara akademis adalah:

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya serta dapat menambah wawasan dan kepustakaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.
- 2) Hasil penelitian ini dapat menambah literatur tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 3) Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh kompetensi, beban kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terletak hanya pada pengujian pengaruh kompetensi, beban kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh. Adapun variabel yang akan diteliti adalah kompetensi , beban kerja dan resiliensi sebagai variabel independensi (X), dan kinerja guru sebagai variabel dependensi (Y). adapun sampel penelitian yang akan diteliti sebanyak 100 guru yang terdiri dari 7 sekolah luar biasa (SLB) yang berada di Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu (Maidar & Syamsidar, 2021).

Dalam kehidupan sehari-hari, individu tidak dapat terlepas dari pengaruh lingkungan sekitarnya. Lingkungan tersebut turut membentuk kepribadian seseorang, dan untuk memastikan kepribadian tersebut berkembang ke arah sikap dan perilaku yang positif, diperlukan norma-norma yang diakui dan dipatuhi sebagai pedoman bertindak. Fahmi, (2017:203) hal ini mengacu pada budaya tempat individu tersebut berada, termasuk nilai-nilai, keyakinan, asumsi, harapan, dan sebagainya. Kinerja guru dalam menyampaikan materi pengajaran serta sikap dan cara komunikasi yang baik dengan siswa yang ditunjukkan guru dalam pengajaran juga termasuk pelayanan yang diberikan kepada siswa (Nadiya & Amelia 2023).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Wibowo (2019:41) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- 1) Motivasi ekstrinsik
Motivasi ekstrinsik yakni salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.
- 2) Kemampuan
Kemampuan yakni karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.
- 3) Disiplin kerja
Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

kinerja seorang guru adalah tolak ukur kesuksesan dalam melaksanakan profesinya untuk mengajar dan mendidik generasi muda. Faktor internal maupun eksternal dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan profesinya (Widya, 2019).

2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru

Kinerja yakni hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu pada melaksanakan tugas dibandingkan bersama berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rachmawati, 2019). Menurut Prawirosentono (2020:19), kinerja guru bisa dinilai bersama beberapa indikator yaitu:

- 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi guru terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan guru.

- 2) Kuantitas
Yakni jumlah yang dihasilkan dinyatakan pada istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu
Yakni tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi bersama hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- 4) Efektivitas
Yakni tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan bersama maksud menaikkan hasil dari setiap unit pada sumber daya.
- 5) Kemandirian
Yakni tingkat seorang guru yang nantinya akan bisa menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Yakni suatu tingkat dimana guru mempunyai komitmen kerja bersama instansi dan tanggung jawab guru terhadap kantor.

2.1.1.4 Pengukuran Kinerja Guru

Pengukuran kinerja menurut Sutrisno (2019:97) merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja yang berupa masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak yang digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun pengukuran kinerja sebagai berikut:

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
- 2) Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama.
- 3) Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisa hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi.
- 4) Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan

mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya (Arifandi, 2020).

2.1.1.5 Penilaian Kinerja Guru

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan bersama melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut bisa dilakukan pada guru dan juga para manajer (Ahmad, 2017). Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai bersama bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja yakni suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para guru maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel (2018:144) mengajukan enam kinerja primer yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a) Kualitas
Yakni tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b) Kuantitas
Yakni jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c) Batas waktu
Yakni sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, bersama memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d) Efektivitas sumber daya
Yakni tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e) Kebutuhan pengawasan
Yakni tingkat sejauh mana seseorang pekerja bisa melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f) Integritas pribadi

Yakni tingkat sejauh mana guru memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Definisi Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno & Zuhri, 2019). Sedangkan menurut Wibowo (2019:271) kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya (Triastuti, 2019). Kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan (Rusvitawati dkk, 2019).

Robbins (2019:18) mengemukakan bahwa kompetensi tidak hanya mengenai kecerdasan yang dimiliki oleh individu saja. Kemampuan yang lainnya seperti berhubungan dengan orang lain, kemampuan menerima tanggungjawab merupakan bagian dari kompetensi individu. Agar karyawan memiliki kompetensi

yang baik, selain dari diri sendiri perusahaan maupun organisasi juga memiliki peran untuk menciptakan kompetensi karyawannya sehingga memiliki berbagai kemampuan yang mampu mendukung keberhasilan tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Busro (2018:26) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan – perusahaan besar dengan berbagai alasan. Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan aspek dari manajemen sumber daya manusia, walaupun yang paling banyak adalah bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi.

Adapun tujuan dan manfaat kompetensi sebagai berikut:

- 1) **Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai**
 Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar seperti keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
- 2) **Alat seleksi karyawan**
 Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
- 3) **Memaksimalkan produktivitas**
 Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya, sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
- 4) **Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi**
 Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak

mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
 Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi
 Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Secara keseluruhan, penerapan kompetensi guru tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi secara keseluruhan (Sibarani, 2018)..

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki oleh individu dapat berubah apabila tidak memperhatikan beberapa faktor. Menurut Wibowo (2019:137), terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kompetensi:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
 Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempegaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan
 Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
3. Pengalaman
 Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.
4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dalam dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi inti.

Ketujuh faktor diatas merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi menurut ahli. Oleh karena itu, karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan faktor tersebut agar kompetensi yang dimiliki tidak berubah ataupun berkurang. Hal ini dikarenakan apabila kompetensi yang dimiliki karyawan berkurang akan berdampak pada kinerja yang diberikan (Sutrisno & Zuhri, 2019).

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai kemampuan individu dalam berbagai aspek (Mahanani, 2019). Spencer (2019:34) indikator kompetensi dapat diukur dengan enam indikator sebagai berikut :

a. Prestasi atau perilaku proaktif

Dorongan atau keinginan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau dituntut oleh pekerjaan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

- b. Pelayanan atau kesadaran sosial
Mengandung esensi sebagai kesungguhan dalam memahami keinginan, kepentingan dan kebutuhan orang lain serta termasuk kebutuhan orang yang akan dilayani. Sedangkan kesadaran sosial adalah kemampuan memahami emosional orang lain dan keterampilan lainnya dalam memperlakukan orang lain sesuai dengan reaksi mereka. Beberapa hal yang termasuk ke dalam kesadaran sosial adalah empati, orientasi pada pelayanan dan kesadaran berorganisasi.
- c. Kemampuan dalam mempengaruhi orang lain
Mengandung esensi sebagai kemampuan seseorang dalam membujuk, meyakinkan, dan mempengaruhi atau menimbulkan kesan baik kepada orang lain sehingga orang lain mau mendukung gagasannya.
- d. Kemampuan managerial
Mencakup kompetensi mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerja tim, serta kepemimpinan dalam kelompok.
- e. Kemampuan pola pikir
Kemampuan sistem berpikir dan mengenali suatu pola. Kemampuan kognitif telah menjadi prediktor umum terbaik kinerja di berbagai profesi pekerjaan.
- f. Kesadaran diri
Kemampuan untuk mengenali dan memahami suasana hati diri sendiri, emosi dan efeknya kepada orang lain. Kemampuan ini mencakup pengendalian diri, kepercayaan diri, dan fleksibilitas yang berpengaruh terhadap kinerja.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.2.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:33), beban kerja yakni proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja guru terdapat pada tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Guru akan terganggu apabila beban yang diterima terlalu berat atau terlalu ringan/sedikit. Banyaknya guru bersama produktivitas sama maka akan mengakibatkan beban kerja terlalu ringan. Sedangkan, kekurangan

tenaga kerja bersama pekerjaan yang banyak akan menyebabkan kelelahan fisik atau psikologis karena beban kerja yang terlalu berat. Hal ini akan mengakibatkan guru tidak produktif pada bekerja.

Beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja bersama tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Soelton, 2019). Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu bersama yang lainnya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2019:68), Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

- a. Faktor internal
Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, ini meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan dan lain sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya). Dalam mengukur faktor psikis akan dicocokkan indikator yang mengarah dalam faktor psikis.
- b. Faktor eksternal
Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu:
 - 1) Tugas (*Task*)
Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat

mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

2) Organisasi Kerja

Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2.1.3.3 Dampak Beban Kerja

Menurut Soleman (2019:60) beban kerja yang berlebihan sering kali menyebabkan penurunan kualitas kerja. Ketika pekerja merasa kewalahan oleh tugas yang tidak seimbang dengan kemampuan mereka, konsentrasi dan akurasi kerja dapat menurun. Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

- 1) Kualitas kerja menurun serta dikerjakan dengan suatu tempo menurun.
- 2) Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja yang dilakukan biasanya pada refleksi pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya (Irawati & Carolina, 2017).

Ketika kemampuan pekerja melebihi tuntutan pekerjaan, hal ini dapat menimbulkan rasa bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja berada di bawah tuntutan pekerjaan, hal tersebut cenderung menyebabkan tingkat kelelahan yang lebih rendah (Astuti & Lesmana, 2018).

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Menurut S. R. M. Koesomowidjojo (2017:33) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Kondisi Pekerjaan
kondisi yang terdapat pada diri seseorang terhadap pekerjaannya dalam hal ini seperti pekerja menikmati pekerjaan dan pemahaman pekerja terhadap tugas dan tanggungjawabnya.
- 2) Penggunaan Waktu Kerja
Dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan membuat pekerja memanfaatkan lamanya waktu untuk bekerja sesuai aturan dan menggunakan batasan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Target Yang Harus Dicapai
Tujuan dari pekerjaan yang harus tercapai membuat pekerja harus bekerja lebih baik dengan beban kerja sesuai standar pekerjaan untuk mencapai target yang telah di tentukan dengan jelas.

Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres, penurunan produktivitas, dan masalah kesehatan mental di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan analisis beban kerja secara berkala untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Nabawi, 2019).

2.1.4 Resiliensi

2.1.4.1 Definisi Resiliensi

Menurut Hendriani (2019:22) resiliensi adalah kapasitas guna mempertahankan kemampuan, agar dapat berfungsi secara kompeten dalam menghadapi berbagai stresor kehidupan. Resiliensi dianggap sebagai sifat

mendasar yang membantu seseorang menghadapi tekanan dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan teori ini, resiliensi adalah karakteristik bawaan manusia yang memberikan kekuatan kepada individu dalam menghadapi berbagai tantangan.

Resiliensi merupakan proses adaptasi individu dalam menghadapi stres dan kesulitan. Hal ini dikarenakan resiliensi didapatkan berdasarkan kemampuan individu dalam mencari pelajaran dari kesulitan yang pernah dihadapi. Maka, dapat disimpulkan bahwa resiliensi merupakan kemampuan emosional yang memberikan individu kekuatan sehingga mampu beradaptasi dengan keadaan sulit dalam hidup. Kemampuan ini didapatkan bukan berdasarkan seberapa sering individu menghadapi kesulitan namun berdasarkan kemampuan mereka dalam mencari pelajaran dari kesulitan yang pernah dihadapi (Sinulingga, 2024).

2.1.4.2 Aspek-Aspek Resiliensi

Menurut Desmita (2017:227) terdapat 7 aspek-aspek yang mendasari resiliensi. Berikut penjabaran ketujuh aspek tersebut:

- 1) **Regulasi Emosi**

Merupakan kemampuan individu untuk tetap mengatasi keadaan dengan efektif meski berada di bawah tekanan. Individu resilien mengembangkan dengan baik keterampilan ini sehingga membantu mengontrol emosi, perhatian dan perilaku mereka. Tidak setiap emosi perlu diperbaiki atau dikendalikan, semua kemarahan, kesedihan, kecemasan, dan rasa bersalah harus diminimalkan, dikelola, atau dihambat. Sebaliknya, ekspresi emosi, yaitu negatif dan positif, sehat dan konstruktif, dimana mengeluarkan ekspresi emosional yang tepat adalah bagian dari menjadi resilient.

- 2) **Control impuls**

Kemampuan untuk mengelola ekspresi perilaku maupun pikiran impuls emosional termasuk kemampuan untuk menunda kepuasan. Orang-orang yang kuat pada faktor kontrol impuls juga cenderung tinggi atau regulasi emosi, hal ini dikarenakan kedua faktor ini memanfaatkan sistem kepercayaan yang sama dalam diri kita. Dengan demikian, ketika kontrol impuls individu rendah, ia akan menerima keyakinan impulsif pertama

tentang situasi sebagai suatu kebenaran dan bertindak dengan sesuai. Sering kali ini menghasilkan konsekuensi negatif yang dapat menghambat resiliensi seseorang.

3) Analisis kausal

Kemampuan individu untuk mengidentifikasi penyebab kesulitan yang dialami secara akurat. Ketika individu tidak dapat menilai penyebab masalahnya secara akurat, maka mereka akan membuat kesalahan yang sama berulang-ulang. Individu resilien mampu menemukan ide di luar kebiasaan gaya berpikir mereka untuk mengidentifikasi penyebab, kemungkinan, dan solusi sehingga lebih banyak potensi jalan keluar saat menghadapi masalah.

4) *Self Efficacy*

Merupakan keyakinan individu atas kemampuannya memecahkan masalah dengan berhasil. Individu resilien percaya diri, mampu membangun kepercayaan orang lain dalam diri mereka sehingga membawanya pada kesuksesan dan memiliki banyak kesempatan.

5) Optimisme Realistis

Kemampuan untuk tetap positif tentang masa depan serta bersikap realistis dalam merencanakannya. Individu dengan optimisme percaya bahwa hal-hal yang terjadi dapat berubah menjadi lebih baik.

6) Empati

Kemampuan membaca isyarat perilaku nonverbal orang lain seperti ekspresi wajah, nada suara, bahasa tubuh, dan menentukan apa yang orang lain pikirkan dan rasakan untuk memahami keadaan psikologis dan emosional, dengan demikian, individu mampu membangun hubungan yang lebih baik. Individu resilien mampu membaca isyarat nonverbal orang lain untuk membantu membangun hubungan yang lebih dalam dengan orang lain, sehingga cenderung selaras dengan keadaan emosi mereka. Hal ini menjadi mahal dalam hubungan pribadi, di mana orang-orang perlumerasa dimengerti dan dihargai.

7) Meraih Kesuksesan

Kemampuan untuk meningkatkan aspek-aspek positif dari kehidupan, mengambil tantangan baru dan kesempatan. Perilaku ini dihambat oleh rasa malu, perfeksionisme dan hambatan diri (kecatatan diri). Resiliensi adalah sumber kemampuan individu untuk meraih kesuksesan, namun kebanyakan orang tidak bisa melakukannya. Hal ini karena sebagian orang takut meraih kesuksesan karena mereka mempelajari pada awal kehidupan bahwa hal yang memalukan seperti kegagalan, harus dihindari.

Aspek-aspek ini saling berkaitan dan membentuk fondasi bagi resiliensi individu, memungkinkan guru untuk beradaptasi dengan lebih baik terhadap tantangan hidup dan memulihkan diri dari kesulitan (Sinulingga, 2024).

2.1.4.3 Fungsi Resiliensi

Menurut Reivich & Shatte (2019:29), adapun terdapat empat fungsi resiliensi, yaitu:

- a. Untuk mengurangi risiko dengan konsekuensi negatif setelah terjadinya peristiwa hidup yang penuh tekanan.
- b. Menghindari terbentuknya hubungan negatif akibat peristiwa hidup yang penuh tekanan.
- c. Mendukung upaya untuk menjaga dan melindungi harga diri.
- d. Meningkatkan peluang untuk terus berkembang dan melangkah maju.

Resiliensi bukan merupakan sifat bawaan kepribadian, melainkan sebuah proses dinamis yang melibatkan berbagai elemen yang membantu individu mengurangi risiko saat menghadapi tekanan dalam kehidupan (Sinulingga, 2024).

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Resiliensi

Reivich & Shatte (2019:25) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi resiliensi yaitu faktor resiko dan faktor protektif. Faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor resiko
faktor resiko ialah faktor yang dapat menimbulkan kerentangan dalam distress. Adanya penelitian resiliensi memiliki konsep resiko yaitu kemungkinan terjadinya maladjustment atau ketidakmampuan menyesuaikan diri individu disebabkan karena situasi situasi yang menekan, misalnya pada anak yang tumbuh dengan keluarga ekonomi bawah, anak yang besar di lingkungan yang penuh dengan tekanan dan peristiwa traumatik. Faktor resiko bisa juga berasal dari keturunan, seperti penyakit sedari lahir, faktor psikologis dari lingkungan sekitar dan sosioekonomi yang bisa jadi mempengaruhi timbulnya stress. Faktor-faktor tersebut yang dapat memberikan pengaruh terhadap keadaan individu baik secara afektif maupun kognitif.
- b. Faktor protektif

1) Atribut-Atribut Individual

Atribut-atribut individual yang menunjukkan faktor protektif individu seperti, menunjukkan kemampuan terbaik ketika tes akademik di sekolah, tidak banyak memperlihatkan perilaku negatif, mempunyai kegemaran, memiliki kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki, memiliki perencanaan yang bagus bersama rekan kerja serta pilihan berkarir dan mempunyai pemikiran hidup yang positif.

2) Karakteristik Keluarga

Karakteristik keluarga disebut juga sebagai adaptasi secara positif mulai dari kanak-kanak hingga remaja, termasuk lingkungan keluarga yang stabil dan mendukung. Hal ini digambarkan dengan orang tua yang dapat mengenali anak, mengajak anak agar memiliki beragam aktivitas. Faktor lain yang paling penting yakni, peran ayah dalam membantu ibu menyelesaikan pekerjaan rumah.

3) Aspek Konteks Sosial yang lebih luas

Aspek konteks yang lebih luas merupakan hubungan individu selain dengan orang tua, seperti dengan guru yang mampu mengenali kompetensi siswa dan memotivasi usaha dalam pendidikan dan pekerjaan siswa. Selain lingkungan sekolah, komunitas dan tetangga juga memiliki peran penting untuk membantu perkembangan adaptif individu.

Resiliensi dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara faktor internal dan eksternal, di mana dukungan sosial dan kemampuan individu untuk mengelola emosi serta berpikir positif memainkan peran kunci dalam membangun ketahanan menghadapi tantangan hidup (Sinulingga, 2024).

2.1.4.5 Indikator Resiliensi

Menurut Reivich & Shatte (2019:30) resiliensi bukan hanya tentang bertahan, tetapi juga tentang kemampuan untuk tumbuh dan belajar dari pengalaman sulit. Adapun indikator dari resiliensi, antara lain:

- 1) Tetap bertahan dalam keadaan tersulit
 - a. Tidak mudah berkecil hati karena kegagalan
 - b. Lebih kuat menghadapi stress
- 2) Optimisme dengan usaha yang sungguh-sungguh dalam kondisi tersulit
 - a. Ketika sesuatu terlihat mustahil tidak gampang putus asa

- b. Mampu berfikir jernih dan fokus walaupun dibawah tekanan
- 3) Tujuan yang diharapkan
 - a. Perasaan yang kuat akan tujuan hidup yang diharapkan
 - b. Menyukai tantangan yang menghadang untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Singh & Yu, 2018).

2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik ini, yaitu penelitian yang berjudul pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN 23 Jakarta Utara yang diteliti oleh (Dwi Narsih, 2017). Dalam penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian lainnya yang mendukung penelitian ini berjudul pengaruh beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu yang diteliti oleh (Abdul Jallil, 2019). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja guru.

Kemudian penelitian yang berjudul pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru MTS Sumedang yang diteliti oleh (Hendri Rohman, 2020). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selanjutnya penelitian yang berjudul pengaruh resiliensi terhadap kinerja dengan job insecurity sebagai mediator yang diteliti oleh (Arnelita & Jimmy, 2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian lainnya berjudul pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Kota Solok yang diteliti

oleh (Nofritar & Indra, 2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Untuk lebih jelas, berapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tercantum dalam Tabel 2.1:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
1.	pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN 23 Jakarta Utara Timur. Dwi Narsih (2017)	Kuantitatif	Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja .	Kompetensi (X), Kinerja guru (Y)	penulis mengambil objek penelitian pada SLB Banda Aceh, sedangkan pada penelitian mengambil objek pada SMKN 23 Jakarta Utara
2.	pengaruh beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu. Abdul Jallil (2019)	Kuantitatif	Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka, akan muncul kelelahan yang lebih .	Beban kerja (X), Kinerja Guru (Y)	Pada penelitian yang diteliti penulis tidak ada variabel independent yaitu stress kerja dan lingkungann kerja..

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
3	pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru MTS Sumedang. Hendri (2020)	Kuantitatif	Guru dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya, karena pendidikan merupakan sesuatu yang dinamis, segala sesuatunya berkembang sesuai dengan perkembangan jaman .	Kompetensi (X), Kinerja guru (Y)	Pada penelitian ini mengambil dua faktor kompetensi yaitu pedagogik dan professional, sedangkan penulis hanya mengambil kompetensi profesional .
4.	pengaruh resiliensi terhadap kinerja dengan job insecurity sebagai mediator. Arnelita & Jimmy (2024).	Kuantitatif	Resiliensi merupakan kemampuan individu bertahan secara mental untuk menghadapi situasi sulit atau memuakkan dan membantu individu untuk bangkit kembali .	Resiliensi (X), Kinerja (Y)	Tidak ada variabel mediasi (Z)
5.	pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Kota Solok. Nofritar & Indra (2024)	Kuantitatif	Kinerja guru merupakan kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merenca-nakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar agar proses	Beban kerja (X), Kinerja Guru (Y)	Pada penelitian ini mengambil indikator kinerja guru yang berbeda dengan penulis

			pembelajaran berjalan secara efektif		
--	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah Tahun 2024

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Menurut Spencer (2019:4) mengatakan bahwa hubungan antara karyawan dan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Dengan demikian, kompetensi karyawan sangat erat hubungannya dengan kinerja sebab kinerja karyawan akan meningkat apabila kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan tugas yang dikerjakan. Dengan kompetensi tentunya akan mempermudah setiap pekerjaan dan menciptakan kinerja yang berkualitas bagi setiap pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Hendri Rohman, 2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.3.2 Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Robbins (2019:46) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Robbins (2019:160) persepsi didefinisikan sebagai suatu proses di mana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan.

Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian

mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Secara keseluruhan, hubungan antara beban kerja dan kinerja guru adalah kompleks. Meskipun ada situasi di mana beban kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, kondisi umum menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang cenderung menurunkan kinerja.

Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk memperhatikan manajemen beban kerja guru agar dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nofritar & Indra, 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.3.3 Resiliensi Terhadap Kinerja Guru

Resiliensi merupakan sebuah kekuatan yang memungkinkan individu untuk tetap kuat dalam keterpurukan, serta kapasitas untuk bangkit kembali dari kesulitan (VanBreda, 2018). Dengan adanya kebutuhan-kebutuhan tersebut, individu diharapkan untuk bekerja lebih giat dan aktif.

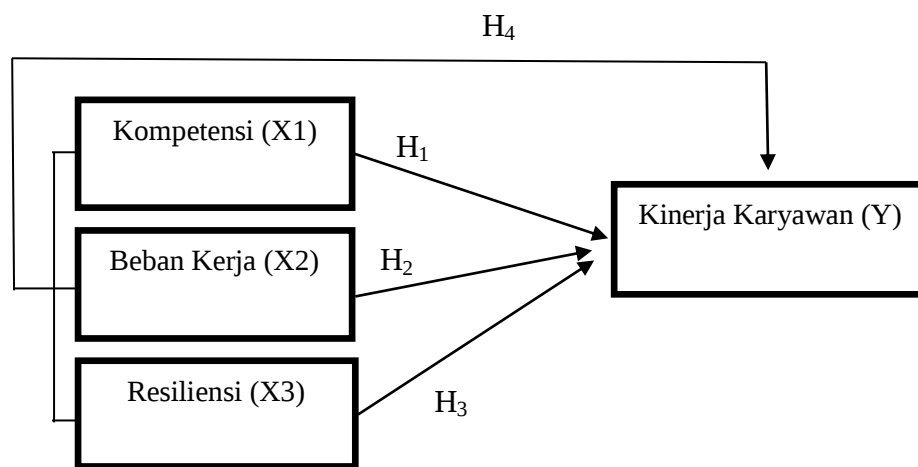
Resiliensi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru secara positif. Meningkatkan resiliensi melalui pelatihan dan dukungan psikologis dapat membantu guru untuk lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka, meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Motivasi yang ada dalam

diri seseorang dapat mendorongnya untuk bekerja lebih keras dan mengembangkan potensi serta bakat yang dimilikinya.

Oleh karena itu resiliensi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian (Arnelita & Jimmy, 2024) menyatakan bahwa resiliensi berpengaruh terhadap kinerja.

Sebagai variabel bebas (*independent variabel*) yaitu kompetensi (X1), Beban Kerja (X2) dan Resiliensi (X3), sedangkan variabel tidak bebas (*dependent variabel*) yaitu kinerja guru (Y) pada SLB Kota Banda Aceh. Maka skema kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Skema Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah Tahun 2024

2.4 Hipotesis

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan pada kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan dalam hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H₁: Variabel kompetensi (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) Sekolah Luar Biasa (SLB) Kota Banda Aceh.

H₂: Variabel beban kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) Sekolah Luar Biasa (SLB) Kota Banda Aceh.

H₃: Variabel resiliensi (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) Sekolah Luar Biasa (SLB) Kota Banda Aceh.

H₄: Variabel kompetensi (X₁), variabel beban kerja (X₂), dan variabel resiliensi (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) Sekolah Luar Biasa (SLB) Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2017:52) desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki enam aspek, yaitu terdiri dari sifat studi, jenis investigasi, tingkat intervensi peneliti, situasi studi, unit analisis, dan horizon waktu. Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang telah dikemukakan (2017:52) tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi. Masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut:

1) Sifat Studi

Sifat studi dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis. Studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya bersifat menjelaskan hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebebasan dua atau lebih faktor dalam suatu situasi. Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah menguji variabel bebas yaitu kompetensi, beban kerja dan resiliensi terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja guru.

2) Jenis Investigasi

Penelitian ini ingin menentukan penyebab atas permasalahan yang terjadi. Jenis investigasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi kausal. Studi kausal adalah studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah. Masalah yang terjadi pada penelitian ini adalah kinerja guru.

Kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh berpotensi dipengaruhi oleh kompetensi, beban kerja dan resiliensi.

3) Tingkat Intervensi Peneliti terhadap Studi

Tingkat intervensi peneliti dalam penelitian ini adalah intervensi minimal. Peneliti tidak ikut mempengaruhi kondisi kinerja guru saat diperoleh serta peneliti melakukan penelitiannya tanpa mengintervensi aktivitas sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh. Oleh karena itu, tingkat intervensi peneliti rendah. Peneliti hanya mengumpulkan data berupa kuesioner dan selanjutnya menganalisis data tersebut.

4) Situasi Studi

Situasi studi dalam penelitian ini adalah tidak diatur. Peneliti ingin mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru tanpa intervensi peneliti terhadap sumber data di lapangan. Oleh karena itu situasi studi berjalan dengan normal tanpa ada desakan atau pengaturan dari peneliti terhadap data-data di lapangan.

5) Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh. Kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuesioner.

6) Horizon Waktu

Sekaran & Bougie, (2017:77) horizon waktu dalam penelitian ini adalah studi *one shot* atau *cross sectional* dengan periode pengamatan pada guru sekolah

luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi dengan horizon waktu *one shot* atau *cross sectional*. Horizon waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data ini memerlukan studi *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* merupakan penelitian yang dilakukan dengan data yang dikumpulkan hanya satu kali saja. Adapun jadwal rencana kegiatan penulisan dan penelitian skripsi ini dapat dilihat Tabel 3.1. Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian dibawah ini:

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Agustus 2024	Oktober 2024	November 2024	Desember 2024	Januari 2025
Pengajuan Judul Proposal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pemabagian Kuesioner					
Penyusunan Skripsi					
Sidang					

Sumber: Data diolah, 2024

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Sekaran & Bougie, (2019:89) populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal lain yang ingin peneliti investigasi. Kelompok populasi merupakan kumpulan semua elemen dalam populasi dimana sampel diambil. Jadi, sampel adalah

subkelompok atau sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh yang berjumlah 100 guru. Adapun penentuan rumus sampel dari guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(\alpha)^2}$$

$$n = \frac{134}{1 + 134(0,05)^2} = 100$$

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No	Sekolah Luar Biasa (SLB)	Populasi	Sampel
1	SLB-B YPAC Banda Aceh	25	
2	SLB-CD YPAC Banda Aceh	25	
3	SLB Negeri Banda Aceh	17	
4	SLB Bukesra Banda Aceh	11	
5	SLB YBSM Banda Aceh	18	
6	SLB TNCC Banda Aceh	20	
7	SLB YPPC Banda Aceh	18	
Jumlah		134	100

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.1 di atas, maka ditetapkan sebagai sampel penelitian yang akan diolah datanya untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil dari pengujian hipotesis tersebut akan menjawab rumusan masalah penelitian.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang belum tersedia pada lingkup pengamatan, tetapi harus ada interaksi peneliti terhadap responden. Sekaran & Bougie (2017:102) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh melalui jawaban dari responden yang dikumpulkan dari langsung oleh peneliti. Data tersebut adalah berupa kuesioner yang diisi oleh responden. Kuesioner tersebut akan dikumpulkan oleh peneliti untuk tujuan pengolahan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik dengan menyebarkan langsung lembaran kuesioner kepada responden.

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang berfungsi mengukur indikator variabel yang menghasilkan data ordinal. Sugiyono (2020:121) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti.

Pertanyaan yang diajukan dalam daftar kusioner akan menghasilkan lima kategori jawaban yaitu:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Variabel

No	Kriteria Pengukuran	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4

5	Sangat Setuju	5
---	---------------	---

Sumber: Sugiyono, 2020

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen yang pertama (X1) yaitu kompetensi. kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.
2. Variabel independent yang kedua (X2) yaitu beban kerja. beban kerja yakni suatu kondisi dari pekerjaan bersama uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja guru terbisa pada tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity), dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity).
3. Variabel independent yang ketiga (X3) yaitu resiliensi. resiliensi sebagai kemampuan individu untuk merespons secara sehat dan produktif ketika menghadapi kesulitan atau trauma dengan keberanian.

4. Variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru, yaitu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Berikut dapat dijelaskan operasionalisasi variabel penelitian pada tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item pertanyaan
Kinerja Guru (Y)	kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Afandi (2021)	1. Kualitas(mutu) 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins, 2019)	Ordinal	Para guru menguasai bahan ajar yang ditetapkan
				Para guru mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan
				Kuantitas atau jumlah kerja yang dilakukan pada satu periode melebihi guru lain
				Para guru selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan pada peraturan
				Para guru bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah
Kompetensi (X1)	kompetensi lebih didefinisikan sebagai	1. Prestasi atau perilaku proaktif 2. pelayanan atau Kesadaran sosial	Ordinal	Saya mengajar sesuai dengan kemampuan bidang yang saya miliki

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item pertanyaan
	karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Spencer (2019)	3. kemampuan mempengaruhi orang lain 4. kemampuan managerial 5. kemampuan pola pikir 6. kesadaran diri (Spencer, 2019)		Saya memberikan materi Pelajaran sesuai dengan pengetahuan saya
				Saya bekerja sesuai dengan peran yang saya miliki
				Saya selalu sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan
				Saya akan merespon informasi yang saya dapat untuk dimanfaatkan dalam bekerja

Lanjutan Tabel 3.4

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item pertanyaan
				Saya mencari cara yang mudah dipahami dalam menyampaikan materi
Beban Kerja (X2)	beban kerja yakni suatu kondisi dari pekerjaan bersama uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Vanchapo (2020)	1. Kondisi pekerjaan 2. penggunaan waktu kerja 3. target yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2017)	Ordinal	Beban kerja guru sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan
				Pada saat saat tertentu guru menjadi sangat sibuk Bersama pekerjaan
				Jumlah guru yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada
Resiliensi (X3)	Resiliensi adalah kapasitas guna mempertahankan kemampuan, agar dapat berfungsi secara	1. bertahan dalam hal tersulit 2. optimisme dengan usaha yang sungguh-sungguh dalam	Ordinal	Saya lebih kuat menghadapi stress ketika mengajar
				Saya tidak mudah berkecil Ketika mengalami kegagalan

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item pertanyaan
	kompeten dalam menghadapi berbagai stresor kehidupan.. Hendriani (2019)	kondisi tersulit 3. tujuan yang diharapkan (Singh&Yu,2018)		
				Saya mampu berpikir jernih dan fokus walaupun dibawah tekanan

Sumber: Data diolah, 2024

3.5 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2020:105) analisis Regresi pada dasarnya suatu teknik untuk menganalisis hubungan yang terjadi pada antara 2 variabel atau lebih. Mengacu pada kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian yang sudah dinyatakan sebelumnya, maka analisis dalam penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = f (X_1, X_2, X_3) \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Guru
- α = Konstanta
- X1 = Kompetensi
- X2 = Beban Kerja
- X3 = Resiliensi
- β_1, β_3 = koefisien regresi
- e = Standar Error

3.6 Penyajian Data

3.6.1 Penyajian Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:145) uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa tepat responden diminta keterangan dalam kuesioner. Uji Validitas yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji kevalidan kuisisioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan kecermatan fungsi alat ukurnya. Pengujian menggunakan 2 sisi dengan taraf signifikan 0,05 jika r hitung lebih besar r tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil r tabel dinyatakan tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, disebut sebagai reliabel. Sugiyono (2020:147) menyatakan nilai alfa cronbach minimum yang dapat diterima adalah 0,60.

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan penyusunan alternatif jawaban untuk menjawab keempat rumusan masalah dalam penelitian. Rancangan tersebut dinyatakan dalam hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), yaitu:

1. Hipotesis pertama

H_{01} : kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_{a1} : kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru

2. Hipotesis kedua

H_{02} : beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_{a2} : beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Hipotesis ketiga

H_{03} : resiliensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_{a3} : resiliensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru

4. Hipotesis keempat

H_{04} : kompetensi, beban kerja dan resiliensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_{a4} : kompetensi, beban kerja dan resiliensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Untuk menerima atau menolak kelima hipotesis dalam penelitian ini, maka dilihat hasil *output* SPSS. Kemudian *output* tersebut dimasukan ke kriteria menerima atau menolak hipotesis.

Menurut Gani (2015:9) paparan kriteria menerima atau menolak hipotesis akan diuraikan berikut ini:

Kriteria menerima atau menolak hipotesis pertama:

➤ Jika koefisien regresi variabel X_1 sama dengan nol ($\beta_1=0$), maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

➤ Jika koefisien regresi X_1 tidak sama dengan nol ($\beta_1 \neq 0$), maka H_{02} ditolak atau H_{a2} diterima. Artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kriteria menerima atau menolak hipotesis kedua

- Jika koefisien regresi variabel X_2 sama dengan nol ($\beta_2=0$), maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- Jika koefisien regresi X_2 tidak sama dengan nol ($\beta_2 \neq 0$), maka H_{02} ditolak atau H_{a2} diterima. Artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kriteria menerima atau menolak hipotesis ketiga:

- Jika koefisien regresi X_3 sama dengan nol ($\beta_3=0$), maka H_{03} diterima atau H_{a3} ditolak. Artinya resiliensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- Jika koefisien regresi X_3 tidak sama dengan nol ($\beta_3 \neq 0$), maka H_{03} ditolak atau H_{a3} diterima. Artinya resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kriteria menerima atau menolak hipotesis keempat:

- Jika semua koefisien regresi sama dengan nol ($\beta_1, \beta_2, \beta_3=0$), maka H_{04} diterima dan H_{a4} ditolak. Artinya kompetensi, beban kerja dan resiliensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
- Jika salah satu dari koefisien regresi tidak sama dengan nol ($\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$), maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Artinya kompetensi, beban kerja dan resiliensi berpengaruh terhadap kinerja guru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Sekolah Luar Biasa (SLB)

Sejarah perkembangan pendidikan bagi penyandang cacat di Indonesia pada dasarnya dapat dilihat dari dua periode yaitu periode sebelum kemerdekaan dan setelah kemerdekaan. Berdirinya Blinden Instituut tahun 1901 di Bandung yang diprakarsai oleh dr. Westhoff merupakan awal pelayanan terhadap penyandang cacat dimana para tunanetra diberikan latihan dengan program sheltered workshop (bengkel kerja). Program inilah yang merupakan cikal bakal berdirinya sekolah khusus bagi tunanetra di Indonesia. Selanjutnya pada tahun 1927, juga di Bandung, dibuka sekolah khusus bagi anak tunagrahita yang didirikan oleh Bijzonder Onderwijs yang diprakarsai oleh seorang yang bernama Folker, sehingga sekolah ini disebut Folker School. Pada tahun 1930 sekolah khusus untuk tunarungu wicara juga dibuka di Bandung oleh seorang Belanda yang bernama C. M. Roelsema.

Pada masa kemerdekaan, keberadaan sekolah bagi penyandang cacat makin terjamin dengan adanya UUD 45 yang menyatakan setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Di samping itu UU Pendidikan No 12 tahun 1954 memuat ketentuan tentang pendidikan dan pengajaran luar biasa. Mulai saat itulah sekolah bagi penyandang cacat disebut Sekolah Luar Biasa (SLB).

Sejak tahun 1970an Indonesia telah memperkenalkan sistem layanan pendidikan (sekolah) dimana penyandang cacat bersekolah bersama sama dengan

anak pada umumnya sekolah reguler yang disebut dengan sekolah terpadu (integrasi). Sistem sekolah terpadu ini sebagian besar melayani anak tunanetra sementara anak dengan kecacatan lain belum banyak mengikuti sistem sekolah terpadu ini.

Penyelenggara SLB, sejak dulu hingga kini, sebagian besar adalah pihak swasta yang berupa yayasan. Meskipun demikian penyelenggaraan SLB dibina oleh pemerintah yang mula-mula oleh Seksi Pengajaran Luar Biasa merupakan bagian dari Balai Pendidikan Guru kemudian oleh Urusan Pendidikan Luar Biasa, bagian dari Jawatan Pengajaran, selanjutnya oleh Urusan Pendidikan Luar biasa, bagian dari Jawatan Pendidikan Umum . Sejak tahun 1980 SLB dibina oleh Subdirektorat Pembinaan Sekolah Luar Biasa (Subdit. PSLB), di bawah Direktorat Pendidikan Dasar pada Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Selanjutnya Subdit. PSLB ditingkatnya fungsinya menjadi Direktorat Pendidikan Luar Biasa (Dit. PLB). Dan terakhir Direktorat ini berubah menjadi Dit. PSLB.

Perjalanan pendidikan bagi penyandang cacat telah berjalan lebih dari satu abad. Selama kurun waktu tersebut tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan luar biasa telah berkembang secara kuantitatif maupun kualitatif. Jumlah SLB makin meningkat, lembaga pemerintah yang mengurusnya semakin besar, Lembaga penyiapan gurunya juga telah berkembang hingga di LPTK perguruan tinggi, sistem layanan pendidikannya bervariasi sesuai dengan perkembangan kesadaran masyarakat nasional maupun internasional. Meskipun demikian, kemajuan PLB di

Indonesia tidak luput dari berbagai masalah atau tantangan dalam perkembangannya.

4.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh sebanyak 100 guru. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sensus dimana keseluruhan populasi akan dijadikan sebagai sampel. Adapun yang menjadi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	62	62%
Laki-Laki	38	38%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
<20 Tahun	11	11%
21-30 Tahun	25	25%
31-40 Tahun	28	28%
>40 Tahun	36	36%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTA	20	20%
Diploma III	28	28%
Sarjana (S1)	39	39%
Pasca Sarjana (S2)	13	13%
Total	100	100%

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
<5 Tahun	10	10%
5-10 Tahun	17	17%
11-15 Tahun	40	40%
>15 Tahun	33	33%
Total	100	100%

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan

Pendapatan Per Bulan	Jumlah Responden	Persentase
1.000.000-2.000.000	20	20%
2.100.000-3.000.000	24	24%

3.100.000-4.000.000	29	29%
>4.100.000	27	27%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan penyajian Tabel 4.1 diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 62 orang atau 62% sedangkan laki-laki yaitu sebanyak 38 orang atau 38%.

Berdasarkan penyajian Tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang berusia <20 Tahun sebanyak 11 orang atau 11%, usia 21-30 Tahun berjumlah 25 orang atau 25%, usia 31-40 Tahun berjumlah 28 atau 28%, dan usia >40 Tahun berjumlah 36 orang atau 36%.

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa dari 100 orang responden. Berdasarkan Pendidikan, responden Pendidikan SLTA sebanyak 20 orang atau 20%, Pendidikan Diploma III sebanyak 28 orang atau 28%, Pendidikan S1 sebanyak 39 orang atau 39%, dan Pendidikan Pasca Sarjana sebanyak 13 orang atau 13%.

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa berdasarkan masa kerja, responden yang bekerja >5 Tahun berjumlah 10 orang atau 10%, yang bekerja 5-10 Tahun berjumlah 17 orang atau 17%, yang bekerja 11-15 Tahun berjumlah 40 orang atau 40%, dan yang bekerja >15 Tahun berjumlah 33 orang atau 33%.

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa berdasarkan pendapatan per bulan, responden pendapatan per bulan 1.000.000-2.000.000 berjumlah 20 orang atau 20%, pendapatan per bulan 2.100.000-3.000.000 berjumlah 24 orang atau 24%,

pendapatan per bulan 3.100.000-4.000.000 berjumlah 29 orang atau 29%, dan pendapatan per bulan >4.100.000 berjumlah 27 orang atau 27%.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual, maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,195 (lihat tabel nilai kritis korelasi R product–moment untuk $n = 100$), sehingga pernyataan-pernyataan yang terdapat didalam kuisiner tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk analisis selanjutnya, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.6:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No.	Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Ket
				(N=100)	
1	KG1	Kinerja Guru	0,655	0,195	Valid
2	KG2		0,584		
3	KG3		0,710		
4	KG4		0,718		

5	KG5		0,648		
6	KG6		0,654		
7	K1	Kompetensi	0,748	0,195	Valid
8	K2		0,566		

Lanjutan Tabel 4.6

9	K3		0,712		
10	K4		0,722		
11	K5		0,596		
12	K6		0,745		
13	BK1	Beban Kerja	0,625	0,195	Valid
14	BK2		0,718		
15	BK3		0,690		
16	BK4		0,741		
17	BK5		0,611		
18	BK6		0,585		
19	R1	Resiliensi	0,641	0,195	Valid
20	R2		0,483		
21	R3		0,648		
22	R4		0,654		
23	R5		0,655		
24	R6		0,584		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi product moment, yaitu sebesar 0,195 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam. Dengan demikian semua butir instrumen dari masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Penggunaan item-item sebagai indikator dari data variabel penelitian mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan terpercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dianalisis lebih lanjut. Uji kehandalan item pertanyaan dari suatu kuesioner tersebut menggunakan nilai Cronbach Alpha. Ini hanya dilakukan satu kali pada sekelompok responden pada masing-masing variabel. Pemikiran yang baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Kinerja Guru	6	0,801	0,600	Handal
2	Kompetensi	6	0,842	0,600	Handal
3	Beban Kerja	6	0,773	0,600	Handal
4	Resiliensi	6	0,704	0,600	Handal

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,801, 0,842, 0,773, dan 0,704. Dengan demikian seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian dikatakan reliable (handal) karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi data penelitian. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas ini yakni: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berarti berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut berarti distribusi tidak normal. Hasil pengujian normalitas data penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

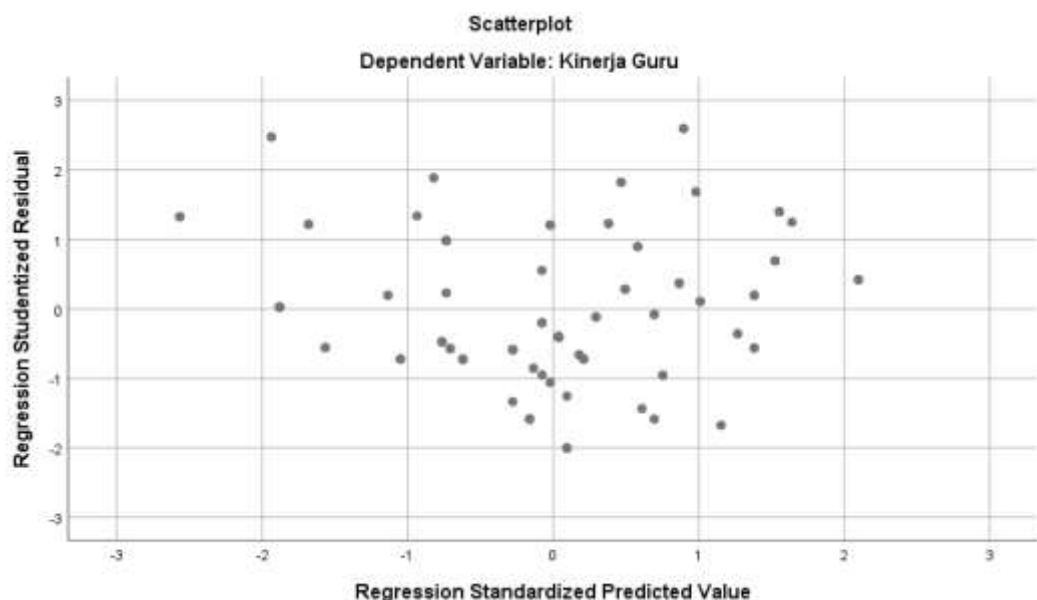
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.22136688
Most Extreme Differences	Absolute	0.119
	Positive	0.095
	Negative	-0.119
Test Statistic		0.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.164 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,164 atau $> 0,05$ artinya data residual berdistribusi secara normal.

4.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.5 Deskriptif Data Penelitian

Analisis persepsi responden berguna untuk menganalisis persepsi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai rerata dan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8 \dots\dots\dots \text{Suryana (2019:44)}$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pad Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Persepsi Berdasarkan Interval Skor

No	Total Skor	Kategori
1	1,00 -1,79	Sangat tidak baik
2	1,80 – 2,59	Tidak baik
3	2,60 – 3,39	Kurang baik
4	3,40 – 4,19	Baik
5	4,20 – 5,00	Sangat baik

Sumber: Suryana (2019:44)

Untuk memberikan gambaran pencapaian dari setiap variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria rata-rata skor dari jawaban responden. Jika diperoleh rata-rata skor di atas 3,41, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum

responden memberikan respon setuju atau baik terhadap setiap item pertanyaan dalam kuesioner.

4.5.1 Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Persepsi responden terhadap variabel kinerja guru merupakan jawaban dari semua responden yang dijawab dalam kuesioner. Persepsi responden untuk variabel kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.10:

Tabel 4.10
Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	
1.	Para guru menguasai bahan ajar yang ditetapkan	0	0	0	0	4	3,9	66	64,1	30	29,1	4,26
2.	Para guru mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	0	0	0	0	4	3,9	61	59,2	35	34	4,31
3.	Kuantitas atau jumlah kerja yang dilakukan pada satu periode melebihi guru lain	0	0	0	0	6	5,8	64	62,2	30	29,1	4,24
4.	Para guru selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan pada peraturan	0	0	0	0	4	3,9	63	61,2	33	32	4,29
5	Saya akan merespon informasi yang saya dapat untuk dimanfaatkan dalam bekerja	0	0	4	3,9	31	30,1	53	51,5	12	11,7	3,73
6	Para guru mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	0	0	12	11,7	29	28,2	44	42,7	15	14,6	3,62
Rerata												4,07

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 terlihat bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja guru memperoleh hasil penelitian variabel kinerja karyawan nilai rata-rata sebesar 4,07 yang berarti setuju. Nilai rata-rata $4,07 > 3,41$, artinya

bahwa persepsi responden terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan kinerja guru adalah “Baik”.

4.5.2 Deskriptif Variabel Kompetensi

Persepsi responden terhadap variabel kompetensi merupakan jawaban dari semua responden yang dijawab dalam kuesioner. Persepsi responden untuk variabel kompetensi dapat dilihat pada Tabel 4.11:

Tabel 4.11
Persepsi Responden terhadap Variabel Kompetensi

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	
1.	Saya mengajar sesuai dengan kemampuan bidang yang saya miliki	7	6,8	0	0	24	23,3	45	43,7	24	23,3	3,79
2.	Saya memberikan materi Pelajaran sesuai dengan pengetahuan saya	0	0	0	0	2	1,9	60	58,3	38	36,9	4,36
3.	Saya bekerja sesuai dengan peran yang saya miliki	0	0	5	4,9	22	21,4	48	46,6	25	24,3	3,93
4.	Saya selalu sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	9	8,7	63	61,2	28	27,2	4,19
5.	Memiliki peluang untuk pengembangan karir	0	0	0	0	7	6,8	54	52,4	39	37,9	4,32
6.	Saya mencari cara yang mudah dipahami dalam menyampaikan materi	0	0	0	0	9	8,7	58	56,3	33	32	4,24
Rerata												4,13

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kompetensi memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,13 yang berarti setuju. Nilai rata-rata $4,13 > 3,41$, artinya bahwa persepsi responden terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan kompetensi adalah “Baik”.

4.5.3 Deskriptif Variabel Beban Kerja

Persepsi responden terhadap variabel beban kerja merupakan jawaban dari semua responden yang dijawab dalam kuesioner. Persepsi responden untuk variabel beban kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12
Persepsi Responden terhadap Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	
1.	Beban kerja guru sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan	0	0	0	0	5	4,9	55	53,4	40	38,8	4,35
2.	Pada saat saat tertentu guru menjadi sangat sibuk Bersama pekerjaan	0	0	3	2,9	15	14,6	65	63,1	17	16,5	3,96
3.	Jumlah guru yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada	0	0	0	0	15	14,6	51	49,5	34	33	4,19
4.	Target yang harus guru capai pada pekerjaan sesuai dengan kemampuan	0	0	3	2,9	6	5,8	70	68	21	20,4	4,09
5.	Guru selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya	0	0	0	0	18	17,5	51	49,5	25	24,3	3,92

6.	Guru bisa meninggalkan kantor Ketika waktu kerja telah selesai	2	2,9	3	2,9	19	18,4	52	50,5	23	22,3	3,89
Rerata												4,06

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 terlihat bahwa distribusi jawaban responden pada variabel beban kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06 yang berarti setuju. Nilai rata-rata $4,06 > 3,41$, artinya bahwa persepsi responden terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan beban kerja adalah “Baik”.

4.5.4 Deskriptif Variabel Resiliensi

Persepsi responden terhadap variabel resiliensi merupakan jawaban dari semua responden yang dijawab dalam kuesioner. Persepsi responden untuk variabel resiliensi dapat dilihat pada Tabel 4.13:

Tabel 4.13
Persepsi Responden terhadap Variabel Resiliensi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	
1.	Saya lebih kuat menghadapi stress ketika mengajar	3	2,9	0	0	8	7,8	57	55,3	32	31,1	4,15
2.	Saya tidak mudah berkecil Ketika mengalami kegagalan	7	6,8	6	5,8	20	19,4	48	46,6	19	18,4	3,66
3.	Saya mampu berpikir jernih dan fokus walaupun dibawah tekanan	0	0	4	3,9	31	30,1	53	52,5	12	11,7	3,73
4.	Saya tidak mudah putus asa	0	0	12	11,7	29	28,2	44	42,7	15	14,6	3,62
5.	Saya menyukai tantangan	0	0	0	0	4	3,9	66	64,1	30	29,1	4,26
6.	Saya memiliki perasaan yang kuat untuk mempunyai	0	0	0	0	4	3,9	61	59,2	35	34	4,31

	tujuan hidup yang diharapkan										
Rerata											3,95

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat bahwa distribusi jawaban responden pada variabel resiliensi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95 yang berarti setuju. Nilai rata-rata $3,95 > 3,41$, artinya bahwa persepsi responden terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan resiliensi adalah “Baik”.

4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda bertujuan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan data yang diperoleh, kemudian dilakukan perhitungan atau pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Persamaan hasil regresi analisis data diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.883	1.195		4.085	0.000
	Kompetensi	0.205	0.064	0.242	3.231	0.002
	Beban Kerja	-0.137	0.083	-0.152	-1.648	0.103
	Resiliensi	0.751	0.073	0.822	10.243	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah, 2024

Dengan demikian maka hasil perhitungan statistik dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda simultan sebagai berikut:

$$Y = 4,883 + 0,205X_1 + 0,137X_2 + 0,751X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas diketahui hasil dari penelitian sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,883, artinya jika variabel kompetensi, beban kerja, dan resiliensi bernilai nol atau konstan, maka variabel kinerja guru akan bernilai positif 4,883.
- 2) Koefisien regresi kompetensi berpengaruh sebesar 0,205 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada kompetensi maka akan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,205, artinya terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja guru.
- 3) Koefisien regresi beban kerja berpengaruh sebesar 0,137 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada beban kerja maka akan dapat menurunkan kinerja guru sebesar 0,137, artinya terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja guru.
- 4) Koefisien regresi resiliensi berpengaruh sebesar 0,751 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada resiliensi maka akan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,751, artinya terdapat pengaruh positif resiliensi terhadap kinerja guru.

4.6.1 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara Kompetensi (X1), Beban Kerja (X2), dan Resiliensi (X3) terhadap kinerja guru (Y) memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien diterminansi. Koefisien ini menjelaskan

keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin mendekati nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya, sedangkan koefisien determinasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4.15
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.874 ^a	0.764	0.756	1.34680
a. Predictors: (Constant), Resiliensi, Kompetensi, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Sumber: Data diolah, 2024

Koefisien korelasi R sebesar 0,874 menjelaskan derajat hubungan (korelasi) antara variabel kompetensi (X1), beban kerja (X2), dan resiliensi (X3) dengan kinerja guru (Y) adalah positif dengan keeratan hubungan 87,4%. Artinya ketiga variabel bebas tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja guru (Y) dengan nilai kategori 70%-90%.

Sementara koefisien determinasi adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh salah satu variabel bebas terhadap variabel tak bebasnya dengan anggapan variabel-variabel lain tidak diketahui. Dari hasil output SPSS diperoleh Adjusted R Square adalah sebesar 0,756. Nilai Adjusted R Square sebesar tersebut menjelaskan, peran variabel kompetensi (X1), beban kerja (X2), dan resiliensi (X3) dalam mempengaruhi kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,756 atau 75.6%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut adalah sebesar

0.244 atau 24.4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.6.2 Pembuktian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.619	3	187.540	103.392	0.000 ^b
	Residual	174.131	96	1.814		
	Total	736.750	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Resiliensi, Kompetensi, Beban Kerja						

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pembagian *Mean Square* regresi dengan *Mean Square* residual diperoleh nilai F hitung sebesar 103,392 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan df 96 adalah sebesar 2,70. Dengan demikian nilai F hitung (103,392) lebih besar dari F tabel (2,70) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis

alternatif (H_a) dan menolak hipotesis H_o , kompetensi (X1), beban kerja (X2), dan resiliensi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

4.6.3 Pembuktian Secara Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen.

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.883	1.195		4.085	0.000
	Kompetensi	0.205	0.064	0.242	3.231	0.002
	Beban Kerja	-0.137	0.083	-0.152	-1.648	0.103
	Resiliensi	0.751	0.073	0.822	10.243	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel Uji t (tabel *Coefficients*) dari persamaan pertama di atas menunjukkan bahwa:

- Pengaruh secara parsial variabel kompetensi terhadap kinerja guru

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel kompetensi adalah sebesar 3,231 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,002. Sementara nilai t -tabel pada df 96 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,660. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

b. Pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap kinerja guru

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel beban kerja adalah sebesar 1,648 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,103. Sementara nilai t -tabel pada df 96 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,660. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan menerima hipotesis nol (H_o), artinya beban kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

c. Pengaruh secara parsial variabel resiliensi terhadap kinerja guru

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel resiliensi adalah sebesar 10,243 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,00. Sementara nilai t -tabel pada df 96 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,660. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t -

tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya resiliensi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Resiliensi Terhadap Kinerja Guru

Hasil pembagian Mean Square regresi dengan Mean Square residual diperoleh nilai F hitung sebesar 103,392 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan df 96 adalah sebesar 2,70. Dengan demikian nilai F hitung (103,392) lebih besar dari F tabel (2,70) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis H_o , kompetensi (X_1), beban kerja (X_2), dan resiliensi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Dari hasil output SPSS di peroleh Adjusted R Square adalah sebesar 0,756. Nilai Adjusted R Square sebesar tersebut menjelaskan, peran variabel kompetensi (X_1), beban kerja (X_2), dan resiliensi (X_3) dalam mempengaruhi kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,756 atau 75.6%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut adalah sebesar 0.244 atau 24.4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.7.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel kompetensi adalah sebesar 3,231 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,002. Sementara nilai t -tabel pada df 96 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,660. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SLB Kota Banda Aceh, semakin tinggi kompetensi maka akan meningkatkan kinerja guru SLB Kota Banda Aceh. Peningkatan dalam pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, fokus pada pengembangan kompetensi guru tidak hanya bermanfaat bagi para pendidik itu sendiri tetapi juga bagi siswa dan institusi pendidikan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hendri (2020) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru.

4.7.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel beban kerja adalah sebesar 1,648 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,103. Sementara nilai t -tabel pada df 96 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,660. Hasil perhitungan ini

menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan menerima hipotesis nol (H_o), artinya beban kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SLB Kota Banda Aceh, beban kerja yang cukup tinggi tidak akan menyebabkan berkurangnya kesempatan Sebagian guru SLB Kota Banda Aceh mempersiapkan materi mengajarnya, mempersiapkan metode dan media untuk pengajaran. Selain itu beban kerja yang juga tidak akan menyebabkan berkurangnya waktu Sebagian guru yang biasa dipakai dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan individunya, seperti kemampuan menguasai materi, waktu untuk mempersiapkan dan melaksanakan proses pembelajaran pada peserta didik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Abdul Jalil (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

4.7.4 Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel resiliensi adalah sebesar 10,243 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,00. Sementara nilai t -tabel pada df 96 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,660. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis

nol (H_0), artinya resiliensi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Resiliensi berpengaruh terhadap kinerja guru SLB Kota Banda Aceh, semakin tinggi resiliensi maka akan meningkatkan kinerja guru SLB Kota Banda Aceh. Guru SLB dengan tingkat resiliensi yang tinggi cenderung lebih baik dalam mengatasi stres dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Mereka mampu beradaptasi dengan situasi sulit dan menjalin hubungan yang baik dengan siswa serta rekan kerja, untuk menciptakan lingkungan belajar yang baik dan meningkatkan kualitas kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arnelita & Jimmy (2024) yang mengatakan bahwa resiliensi berpengaruh terhadap kinerja.

4.8 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi, beban kerja, dan resiliensi terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Dwi Narsih (2017), Abdul Jalil (2019), Hendri Rohman (2020), dan Arnelita & Jimmy (2024). Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kompetensi, beban kerja dan resiliensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru, beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, resiliensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Implikasi dalam penelitian ini yaitu semakin tinggi tingkat kompetensi guru maka akan semakin tinggi kinerja guru.

Kompetensi guru adalah fondasi utama yang menentukan kualitas kinerja guru. Dengan kompetensi yang baik, guru dapat menjalankan perannya secara optimal, baik sebagai pendidik, fasilitator, maupun agen perubahan, yang pada akhirnya berdampak positif pada siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Kemudian beban kerja dan kinerja guru memberikan dasar yang kuat untuk meningkatkan manajemen pendidikan dan kebijakan terkait. Hasilnya dapat digunakan untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas, kesejahteraan, dan kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Resiliensi berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja guru di tengah berbagai tantangan profesional. Resiliensi dapat memberikan dasar untuk merancang program pelatihan, kebijakan, dan sistem pendukung yang membantu guru mengelola tekanan kerja, beradaptasi dengan perubahan, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pendidikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi pengaruh sebesar 3,231 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,002.
2. Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi pengaruh sebesar 1,648 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,103.
3. Resiliensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi pengaruh sebesar 10,243 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,00.
4. Kompetensi, beban kerja, dan resiliensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah luar biasa (SLB) Kota Banda Aceh dengan nilai residual sebesar 103,392 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk mencapai standar kompetensi guru dan mendukung kinerja yang optimal, guru perlu terus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya melalui berbagai program pengembangan, seperti pelatihan, seminar, atau workshop. Kegiatan ini dapat diselenggarakan oleh pihak internal sekolah maupun oleh pihak eksternal, seperti perguruan tinggi negeri atau swasta, serta lembaga-lembaga lain yang kompeten dan berkomitmen pada peningkatan kualitas kompetensi guru SLB di Kota Banda Aceh.
2. Untuk meningkatkan standar kinerja guru yang efektif dan efisiensi, sebaiknya Sekolah Luar Biasa (SLB) Kota Banda Aceh memberikan beban pekerjaan yang tidak melebihi kemampuan guru, penambahan jam kerja yang tidak menentu supaya guru dapat bekerja secara efektif dan efisien.
3. Bagi guru SLB Kota Banda Aceh, peneliti menyarankan agar selalu memiliki kemampuan untuk bangkit meski berada pada situasi yang kurang menguntungkan atau situasi menekan dalam menjalankan profesi sebagai guru di SLB. Meskipun bukan berasal dari latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tuntutan pengajaran di SLB, bukan berarti hal tersebut alasan untuk tidak bisa berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, L. I. (2017). Konsep penilaian kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Afandi, Pandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aminah Soleman, (2019). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit, Universitas Pattimura, Ambon.
- Arifandi, A. S. D. (2020). Evaluasi Kinerja Guru. *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 4(2), 106-119.
- Arnelita, A. N., & Jimmy, E. (2024). Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Insecurity Sebagai Mediator. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2).
- Astuti, R. dan O. P. A. Lesmana. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman* 6(2): 42-50.
- Bernadin, H. John and Russel. (2018). Human Resource Management. New York :McDraw-Hill.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Carolina, D. A dan Irawati, A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT.Giken Precision Indonesia ISSN:2338-4840 Vol 5 No 1.
- Desmita. (2017). Psikologi Perkembangan Peserta Didik. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta
- Gani, Irawan, dan Siti Amalia. (2015). Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial, Edisi 1. Yogyakarta: CV: Andi Offset.
- Hendriani, W. (2019). Resiliensi Psikologis: Sebuah Pengantar. Prenadamedia Group.

- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117-134.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Press.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahanani, R. (2019). Pengaruh Persepsi Siswa tentang Kompetensi Pedagogik Guru dan Kemampuan Komunikasi Siswa terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Administrasi Humas dan Keprotokolan Kelas XI Program Keahlian Administrasi Perkantoran Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Surakarta Tahun Ajaran 2016/2017.
- Maidar Maidar, S. E., Syamsidar Syamsidar, S. E., & Rizal, A. (2021). Pengaruh Keterlibatan Pemakai, Pelatihan Ukuran Organisasi Dan Keahlian Pemakai Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di Bank Btn Banda Aceh. *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM)*, 11(3).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nadiya, A. (2023). Pengaruh Kinerja Dosen, Kualitas Pelayanan Akademik, dan Fasilitas Belajar Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(5), 2268-2277.
- Narsih, Dwi. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara. *Utility: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94-102.
- Nofritar, N., & Indra, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 3 Kota Solok. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship*, 1(2), 382-388.
- Prawirosentono, Suryadi. (2020). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Priliawito, E., & Sodiq, F. (2013). Guru Pemeriksa Siswi SLB Hadapi Vonis. Viva. Diakses melalui <http://nasional.news.viva.co.id/news/read/424165-guru-pemerkosasiswi-slb-hadapi-vonis>.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2019). The Resilience Factor. 7 Essential Skill for Overcoming Life's Inevitable Obstacle. New York: Random House, Inc.

- Robbins, Stephen P & Judge., Timothy A. (2019). *Organizational Behavior* Edition 18. New Jersey: Pearson Education.
- Rachmawati, W. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik Terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1).
- Rohman, Hendri. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Madinasika Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 1(2), 92-102.
- Rusvitawati, Devi, Tinik Sugiati, dan Maya Sari Dewi. (2019). "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin." *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)* 7(1):1.
- Sibarani, M. (2018). Manfaat Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Belajar. *Phronesis: Jurnal Teologi dan Misi*, 1(2), 65-78.
- Singh, K, & Yu, X-n. (2018). Psychometric Evalution of the Connor-Davidson Resolience Scale (CD-RISC) in a Sample Indian Students. *Journal Psychology*. Hal 23-30.
- Sinulingga, R. S. B., Darmayanti, N., & Fadilah, R. (2024). Pengaruh Father Involvement Terhadap Resiliensi Dan Stres Akademik Siswa. *Research and Development Journal of Education*, 10(2), 1156-1172.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business*, Seventh Edition. John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis 1: Pendekatan Pengembangan-Keahlian 6th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), 1-13.
- Spencer. (2019). *Competence at Work "Models For Superior Performance"*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryana. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.

- Sutrisno, dan Saifuddin Zuhri. (2019). "PKM Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas." *Journal of Dedicators Community* 3(1):53–61.
- Triastuti, Dinie Anisa. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai." *Journal of Management Review* 2(2):203.
- VanBrenda, A, D. (2018). A Literature review with special chapters on deployment resilience in military families. South African Military Health Service, Military Psychological Institute, Social Work Research & Development, resilience theory in social work.
- Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketujuh, PT.Raja grafindo Persada Jakarta-14240.
- Widya Suartina, I. W., Swara, N. N. A. A. V., & Astiti, N. L. S. (2019). Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Perilaku Produktif Karyawan Pada Pt. Tomorrow™ S Antiques Indonesia. *Widya Manajemen*, 1(2), 1-20. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketujuh, PT.Raja grafindo Persada Jakarta-14240.

**“PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN RESILIENSI
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) KOTA
BANDA ACEH”**

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Assalamu’alaikum Wr. Wb.

Saya Nasyrah Hijriah Aprilla mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Dalam rangka penyusunan skripsi guna memperoleh gelar sarjana saya bermaksud untuk memohon bantuan Saudara/I untuk dapat berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Resiliensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Kota Banda Aceh” dengan memberikan jawaban atas pertanyaan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini. Informasi yang Saudara/I berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan dan Kerjasama Saudara/I yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 19 November 2024

Nasyrah Hijriah Aprilla

Lampiran 2. Kuesioner Responden

PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN RESILIENSI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) KOTA BANDA ACEH

Penelitian ini bersifat ilmiah dan semata-mata digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi guna menyelesaikan studii pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mengharapkan partisipasi dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat memberikan jawaban yang sebenarnya. Atas partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

- ☐ Laki-Laki
- ☐ Perempuan

2. Usia

- ☐ <20 Tahun
- ☐ 21-30 Tahun
- ☐ 31-40 Tahun
- ☐ >40 Tahun

3. Pendidikan Tertinggi

- ☐ SMA
- ☐ Diploma
- ☐ Sarjana (S1)
- ☐ Pascasarjana (S2)

4. Masa Kerja

- ☐ <5 Tahun
- ☐ 5 Tahun – 10 Tahun
- ☐ 11 Tahun – 15 Tahun
- ☐ >15 Tahun

5. Pendapatan per bulan

- ☐ Rp.1.000.000 – Rp.2.000.000
- ☐ Rp.2.100.000 – Rp.3.000.000
- ☐ Rp3.100.000 – Rp.4.000.000
- ☐ >Rp.4.100.000

B. Pertanyaan Kompetensi, Beban Kerja, Resiliensi, dan Kinerja

Daftar pertanyaan ini terdiri dari pertanyaan pilihan, berilah tanda check list

(✓) pada jawaban yang anda anggap tepat:

Keterangan: SS (Sangat Setuju)
 S (Setuju)
 KS (Kurang Setuju)
 TS (Tidak Setuju)
 STS (Sangat Tidak Setuju)

1. Pertanyaan Atas Variabel Kompetensi (X1)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mengajar sesuai dengan kemampuan bidang yang saya miliki.					
2.	Saya memberikan materi Pelajaran sesuai dengan pengetahuan saya					
3.	Saya bekerja sesuai dengan peran yang saya miliki					
4.	Saya selalu sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya akan merespon informasi yang saya dapat untuk dimanfaatkan dalam bekerja					
6.	Saya mencari cara yang mudah dipahami dalam menyampaikan materi					

2. Pertanyaan Atas Variabel Kinerja Guru (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Para guru menguasai bahan ajar yang ditetapkan					
2.	Para guru mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					
3.	Kuantitas atau jumlah kerja yang dilakukan pada satu periode melebihi guru lain					
4.	Para guru selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan pada peraturan					
5.	Para guru bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah					
6.	Para guru mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					

3. Pertanyaan Atas Variabel Beban Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Beban kerja guru sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan					
2.	Pada saat saat tertentu guru menjadi sangat sibuk Bersama pekerjaan					
3.	Jumlah guru yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
4.	Target yang harus guru capai pada pekerjaan sesuai dengan kemampuan					

5.	Guru selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
6.	Guru bisa meninggalkan kantor Ketika waktu kerja telah selesai					

4. Pertanyaan Atas Variabel Resiliensi (X3)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya lebih kuat menghadapi stress ketika mengajar					
2.	Saya tidak mudah berkecil Ketika mengalami kegagalan					
3.	Saya mampu berpikir jernih dan fokus walaupun dibawah tekanan					
4.	Saya tidak mudah putus asa					
5.	Saya menyukai tantangan					
6.	Saya memiliki perasaan yang kuat untuk mempunyai tujuan hidup yang diharapkan					

Lampiran 3. Rekap Absen Kehadiran Guru 2024

April

No	Nama Sekolah	Wajib Hadir	Jumlah Hadir	Ketidak Hadiran			Persentase
				I	S	A	
1	SLB-B YPAC Banda Aceh	26 hari	24 hari		2		92%
2	SLB-CD YPAC Banda Aceh	26 hari	25 hari		1		96%
3	SLB Negeri Banda Aceh	26 hari	23 hari	2		1	88%
4	SLB Bukesra Banda Aceh	26 hari	22 hari	2	2		84%
5	SLB YBSM Banda Aceh	26 hari	23 hari	3			88%
6	SLB TNCC Banda Aceh	26 hari	24 hari		2		92%
7	SLB YPPC Banda Aceh	26 hari	25 hari		1		96%

Mei

No	Nama Sekolah	Wajib Hadir	Jumlah Hadir	Ketidak Hadiran			Persentase
				I	S	A	
1	SLB-B YPAC Banda Aceh	27 hari	21 hari	3	2	1	77%
2	SLB-CD YPAC Banda Aceh	27 hari	22 hari	2	2	1	81%
3	SLB Negeri Banda Aceh	27 hari	24 hari		3		88%
4	SLB Bukesra Banda Aceh	27 hari	22 hari	4	1		81%
5	SLB YBSM Banda Aceh	27 hari	25 hari			2	92%
6	SLB TNCC Banda Aceh	27 hari	21 hari	3	2	1	77%
7	SLB YPPC Banda Aceh	27 hari	22 hari	2	2	1	81%

Juni

No	Nama Sekolah	Wajib Hadir	Jumlah Hadir	Ketidak Hadiran			Persentase
				I	S	A	
1	SLB-B YPAC Banda Aceh	25 hari	22 hari		3		88%
2	SLB-CD YPAC Banda Aceh	25 hari	22 hari	3			88%
3	SLB Negeri Banda Aceh	25 hari	23 hari			2	92%
4	SLB Bukesra Banda Aceh	25 hari	23 hari	1	1		92%
5	SLB YBSM Banda Aceh	25 hari	21 hari	2	2		84%
6	SLB TNCC Banda Aceh	25 hari	22 hari		3		88%
7	SLB YPPC Banda Aceh	25 hari	22 hari	3			88%

Juli

No	Nama Sekolah	Wajib Hadir	Jumlah Hadir	Ketidak Hadiran			Persentase
				I	S	A	
1	SLB-B YPAC Banda Aceh	27 hari	20 hari		5	2	74%
2	SLB-CD YPAC Banda Aceh	27 hari	18 hari	6	3		64%
3	SLB Negeri Banda Aceh	27 hari	20 hari	7			74%
4	SLB Bukesra Banda Aceh	27 hari	20 hari	2	2	3	74%
5	SLB YBSM Banda Aceh	27 hari	21 hari	5	1		77%
6	SLB TNCC Banda Aceh	27 hari	20 hari		5	2	74%
7	SLB YPPC Banda Aceh	27 hari	18 hari	6	3		64%

Agustus

No	Nama Sekolah	Wajib Hadir	Jumlah Hadir	Ketidak Hadiran			Persentase
				I	S	A	
1	SLB-B YPAC Banda Aceh	27 hari	17 hari	5		5	62%
2	SLB-CD YPAC Banda Aceh	27 hari	16 hari	8	2	1	59%
3	SLB Negeri Banda Aceh	27 hari	21 hari	3	3		77%
4	SLB Bukesra Banda Aceh	27 hari	15 hari	10	1	1	55%
5	SLB YBSM Banda Aceh	27 hari	18 hari			9	66%
6	SLB TNCC Banda Aceh	27 hari	17 hari	5		5	62%
7	SLB YPPC Banda Aceh	27 hari	16 hari	8	2	1	59%

September

No	Nama Sekolah	Wajib Hadir	Jumlah Hadir	Ketidak Hadiran			Persentase
				I	S	A	
1	SLB-B YPAC Banda Aceh	26 hari	13 hari	5	3	5	50%
2	SLB-CD YPAC Banda Aceh	26 hari	17 hari			9	65%
3	SLB Negeri Banda Aceh	26 hari	18 hari	8			69%
4	SLB Bukesra Banda Aceh	26 hari	19 hari	7			73%
5	SLB YBSM Banda Aceh	26 hari	14 hari	10	2		53%
6	SLB TNCC Banda Aceh	26 hari	13 hari	5	3	5	50%
7	SLB YPPC Banda Aceh	26 hari	17 hari			9	65%

Lampiran 4. Output Pengolahan Data

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.801	6

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.842	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	97.1
	Excluded ^a	3	2.9
	Total	103	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.704	6

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.773	6

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KG1	100	3.00	5.00	4.2600	0.52455
KG2	100	3.00	5.00	4.3100	0.54486
KG3	100	3.00	5.00	4.2400	0.55268
KG4	100	3.00	5.00	4.2900	0.53739
KG5	100	2.00	5.00	3.7300	0.72272
KG6	100	2.00	5.00	3.6200	0.88512
Valid N (listwise)	100				

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.874 ^a	0.764	0.756	1.34680

a. Predictors: (Constant), Resiliensi, Kompetensi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.619	3	187.540	103.392	0.000 ^b
	Residual	174.131	96	1.814		
	Total	736.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Resiliensi, Kompetensi, Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.883	1.195		4.085	0.000
	Kompetensi	0.205	0.064	0.242	3.231	0.002
	Beban Kerja	-0.137	0.083	-0.152	-1.648	0.103
	Resiliensi	0.751	0.073	0.822	10.243	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
R1	100	1.00	5.00	4.1500	0.80873
R2	100	1.00	5.00	3.6600	1.07516
R3	100	2.00	5.00	3.7300	0.72272
R4	100	2.00	5.00	3.6200	0.88512
R5	100	3.00	5.00	4.2600	0.52455
R6	100	3.00	5.00	4.3100	0.54486
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BK1	100	3.00	5.00	4.3500	0.57516
BK2	100	2.00	5.00	3.9600	0.66545
BK3	100	3.00	5.00	4.1900	0.67712
BK4	100	2.00	5.00	4.0900	0.62109
BK5	100	1.00	5.00	3.9200	0.90654
BK6	100	1.00	5.00	3.8900	0.89775
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K1	100	1.00	5.00	3.7900	1.03763
K2	100	3.00	5.00	4.3600	0.52262
K3	100	2.00	5.00	3.9300	0.81965
K4	100	3.00	5.00	4.1900	0.58075
K5	100	3.00	5.00	4.3200	0.60101
K6	100	3.00	5.00	4.2400	0.60503
Valid N (listwise)	100				

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	Total K
KG1	Pearson Correlation	1	0.563**	0.270**	0.518**	0.347**	0.367**	0.655**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.007	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
KG2	Pearson Correlation	0.563**	1	0.589**	0.725**	0.292**	0.331**	0.584**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.003	0.001	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
KG3	Pearson Correlation	0.270**	0.589**	1	0.682**	0.341**	0.395**	0.710**
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.000		0.000	0.001	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
KG4	Pearson Correlation	0.518**	0.725**	0.682**	1	0.464**	0.298**	0.718**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.003	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
KG5	Pearson Correlation	0.347**	0.292**	0.341**	0.464**	1	0.438**	0.648**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.003	0.001	0.000		0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
KG6	Pearson Correlation	0.367**	0.331**	0.395**	0.298**	0.438**	1	0.654**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.003	0.000		0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
Total K	Pearson Correlation	0.655**	0.584**	0.710**	0.718**	0.648**	0.654**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	Total K
K1	Pearson Correlation	1	0.253 [*]	0.624 ^{**}	0.637 ^{**}	0.255 [*]	0.564 ^{**}	0.748 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0.011	0.000	0.000	0.011	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
K2	Pearson Correlation	0.253 [*]	1	0.413 ^{**}	0.538 ^{**}	0.562 ^{**}	0.555 ^{**}	0.566 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.011		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
K3	Pearson Correlation	0.624 ^{**}	0.413 ^{**}	1	0.728 ^{**}	0.230 [*]	0.543 ^{**}	0.712 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.021	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
K4	Pearson Correlation	0.637 ^{**}	0.538 ^{**}	0.728 ^{**}	1	0.461 ^{**}	0.645 ^{**}	0.722 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
K5	Pearson Correlation	0.255 [*]	0.562 ^{**}	0.230 [*]	0.461 ^{**}	1	0.703 ^{**}	0.596 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.000	0.021	0.000		0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
K6	Pearson Correlation	0.564 ^{**}	0.555 ^{**}	0.543 ^{**}	0.645 ^{**}	0.703 ^{**}	1	0.745 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
Total K	Pearson Correlation	0.748 ^{**}	0.566 ^{**}	0.712 ^{**}	0.722 ^{**}	0.596 ^{**}	0.745 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	Total K
BK1	Pearson Correlation	1	0.301**	0.606**	0.279**	0.132	0.349**	0.625**
	Sig. (2-tailed)		0.002	0.000	0.005	0.191	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
BK2	Pearson Correlation	0.301**	1	0.555**	0.498**	0.530**	0.348**	0.718**
	Sig. (2-tailed)	0.002		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
BK3	Pearson Correlation	0.606**	0.555**	1	0.319**	0.387**	0.267**	0.690**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.001	0.000	0.007	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
BK4	Pearson Correlation	0.279**	0.498**	0.319**	1	0.354**	0.616**	0.741**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.000	0.001		0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
BK5	Pearson Correlation	0.132	0.530**	0.387**	0.354**	1	0.212*	0.611**
	Sig. (2-tailed)	0.191	0.000	0.000	0.000		0.034	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
BK6	Pearson Correlation	0.349**	0.348**	0.267**	0.616**	0.212*	1	0.585**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.007	0.000	0.034		0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
Total K	Pearson Correlation	0.625**	0.718**	0.690**	0.741**	0.611**	0.585**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		R1	R2	R3	R4	R5	R6	Total K
R1	Pearson Correlation	1	0.292**	0.329**	0.292**	0.431**	0.168	0.641**
	Sig. (2-tailed)		0.003	0.001	0.003	0.000	0.094	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
R2	Pearson Correlation	0.292**	1	0.206*	0.298**	0.230*	0.199*	0.483**
	Sig. (2-tailed)	0.003		0.040	0.003	0.021	0.047	0.002
	N	100	100	100	100	100	100	40
R3	Pearson Correlation	0.329**	0.206*	1	0.438**	0.347**	0.292**	0.648**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.040		0.000	0.000	0.003	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
R4	Pearson Correlation	0.292**	0.298**	0.438**	1	0.367**	0.331**	0.654**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.003	0.000		0.000	0.001	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
R5	Pearson Correlation	0.431**	0.230*	0.347**	0.367**	1	0.563**	0.655**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.021	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
R6	Pearson Correlation	0.168	0.199*	0.292**	0.331**	0.563**	1	0.584**
	Sig. (2-tailed)	0.094	0.047	0.003	0.001	0.000		0.000
	N	100	100	100	100	100	100	40
Total K	Pearson Correlation	0.641**	0.483**	0.648**	0.654**	0.655**	0.584**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5. PERSENTASE DISTRIBUSI T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 – 120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66086	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

LAMPIRAN 6. PERSENTASE DISTRIBUSI F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

LAMPIRAN 7. PERSENTASE DISTRIBUSI R TABEL

Tabel r untuk df = 51 - 100					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3175	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1995	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

LAMPIRAN 8. ABSEN KEHADIRAN SLB-CD YPAC BANDA ACEH

[illegible]

LAMPIRAN 9. ABSEN KEHADIRAN SLB YBSM BANDA ACEH

[illegible]

LAMPIRAN 10. ABSEN KEHADIRAN SLB TNCC BANDA ACEH

[illegible]

LAMPIRAN 11. ABSEN KEHADIRAN SLB-B YPAC BANDA ACEH

[illegible]

LAMPIRAN 12. ABSEN KEHADIRAN SLB N YPAC BANDA ACEH

**REKAP ABSEN GURU DAN TENOR NON PNS
SLB NEGERI BANDA ACEH
KABUPATEN BANDA ACEH
TAHUN 2024**

No.	NAMA	NOMOR KARTU KARYAWAN	JABATAN	TANGGAL																															TOTAL
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
2	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
3	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
4	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
5	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
6	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
7	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
8	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
9	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
10	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
11	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
12	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
13	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
14	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
15	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
16	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																
17	Indira Citra, S. Pd	000000000000000000	Guru Kelas																																

H Huru
A Absen
I Izin
A Alpha / Denda / Lainnya

Rekap Absen Guru dan Tenor Non PNS SLB Negeri Banda Aceh Kabupaten Banda Aceh Tahun 2024
 Disusun oleh: Kepala Sekolah
 Nama: ...
 NIP: ...
 Tanggal: ...

