

***THE INFLUENCE OF PEDAGOGICAL COMPETENCE AND WORKLOAD ON  
TEACHER PERFORMANCE THROUGH AFFECTIVE COMMITMENT AS  
INTERVENING IN SMK NEGERI 1 MANDAU***

**PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU MELALUI KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI  
INTERVENING DI SMK NEGERI 1 MANDAU**

**Abd. Rasyid Syamsuri<sup>1</sup>, Dewita Suryati Ningsih<sup>2</sup>, Dika Alfi Reza<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

abd.rasyidsyamsuri@lecturer.unri.ac.id<sup>1</sup>, [dewita.sn@lecturer.unri.ac.id](mailto:dewita.sn@lecturer.unri.ac.id)<sup>2</sup>,

dika.alfi2213@student.unri.ac.id<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of pedagogical competence and workload on teacher performance through affective commitment as an intervening variable in SMK Negeri 1 Mandau. This research using a quantitative approach with a survey method, involving 104 teachers as samples. Data collection techniques were carried out through the distribution of questionnaires and analyzed using the Structural Equation Modeling method with SmartPLS software. The results showed that pedagogic competence has a positive and significant effect on teacher performance and on affective commitment. Workload has a significant negative effect on teacher performance and affective commitment. Pedagogical competence has a positive indirectly on teacher performance through affective commitment. Workload has an indirect negative effect on teacher performance through affective commitment. Affective commitment has a positive and significant effect on teacher performance. These results indicate the importance of developing pedagogical competencies and and proper workload management in improving teacher performance and affective commitment. Based on the R-Square value, these two variables explain 85.1% of teacher performance with an R-Square value of 0.851 and 40.9% of Affective Commitment with an R-Square value of 0.409.*

**Keywords:** *Pedagogical Competence, Workload, Teacher Performance, Affective Commitment*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik dan beban kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening di SMK Negeri 1 Mandau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 104 orang guru sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling dengan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan terhadap komitmen afektif. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru dan terhadap komitmen afektif. Kompetensi pedagogik berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif. Beban kerja berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi pedagogik dan pengelolaan beban kerja yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru dan komitmen afektif. Berdasarkan nilai R-Square kedua variabel ini menjelaskan 85,1% Kinerja Guru dengan nilai R-Square 0,851 dan 40,9% Komitmen Afektif dengan nilai R-Square 0,409.

**Kata Kunci:** Kompetensi Pedagogik, Beban Kerja, Kinerja Guru, Komitmen Afektif.

**PENDAHULUAN**

Masa depan suatu negara bergantung pada generasi penerus, yaitu anak-anak atau siswa. Menanamkan pendidikan karakter pada anak generasi penerus bangsa sejak dini adalah langkah yang tepat, dikarenakan langkah

tersebut akan membentuk individu yang mandiri, tanggung jawab, kreatif, berpengetahuan, serta memiliki akhlak mulia. Maka dari itu, peran pendidik atau guru sangat di butuhkan karena guru berkewajiban untuk mengajarkan, mengarahkan serta membimbing peserta

didik guna tercapainya suatu proses pendidikan agar mampu terserap serta paham pada siswa, guru yang nantinya menciptakan pendidik profesional dalam berlangsungnya proses pendidikan di masa depan. Seperti yang dikemukakan oleh (Musa & Ruma, 2022) Guru berperan sentral dalam mengolah sumber daya pendidikan, dan tanpa perubahan serta peningkatan kualitas guru, sekolah tidak akan mengalami peningkatan kualitas yang signifikan. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan pendidikan dan kesuksesan sekolah.

Kinerja guru sangat penting karena secara langsung memengaruhi hasil belajar siswa dan pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan. Dengan daya saing SDM Indonesia yang masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara SEAN lainnya, kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia dinilai masih kurang optimal jika dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan Asia Tenggara. World Bank Human Capital Index 2020 menempatkan Indonesia pada skor 0,54 (dari skala 1), yang menunjukkan bahwa anak-anak Indonesia hanya akan mencapai sekitar 54% dari potensi produktivitas mereka tanpa intervensi tambahan dalam pendidikan dan kesehatan (World, 2023) peningkatan kinerja guru melalui intervensi yang ditargetkan dalam Kompetensi Pedagogik, Beban Kerja yang terkelola menjadi faktor kunci dalam membantu peningkatan sumber daya manusia di Indonesia.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka untuk melihat kinerja guru SMK Negeri 1 Mandau dilakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner mengenai kinerja guru. Berikut hasil Pra survei yang dilakukan peneliti:



**Gambar 1. Grafik Hasil Pra Survei Kinerja**

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Grafik terkait kinerja guru menyatakan bahwa 9 (45%) guru tidak dapat berinteraksi secara efektif dengan peserta didik saat proses pembelajaran. Grafik kinerja guru juga menunjukkan bahwa terdapat 13 guru (65%) masih belum dapat mengelola kelas dengan baik.

Tingginya jumlah guru yang belum mampu berinteraksi secara efektif dengan peserta didik serta belum dapat mengelola kelas dengan baik dapat disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya beban kerja yang tinggi, kurangnya penguasaan kompetensi pedagogik, serta rendahnya komitmen afektif terhadap profesi. Beban kerja yang berlebihan dapat membuat guru kelelahan secara fisik dan mental, sehingga mengurangi fokus dan kualitas dalam menjalankan proses pembelajaran. Selain itu, kurangnya pelatihan atau pengembangan profesional secara berkelanjutan juga dapat menghambat guru dalam menerapkan strategi pembelajaran yang efektif dan dalam menciptakan suasana kelas yang kondusif. Hal ini menunjukkan pentingnya dukungan institusional dalam meningkatkan kapasitas dan kesejahteraan guru.

Terbatasnya pelatihan pedagogik yang berfokus pada pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal dan metode pembelajaran berbasis partisipasi dapat membuat guru kurang siap menghadapi dinamika kelas. (Zheng, 2022) menyatakan bahwa hubungan interpersonal guru dan siswa

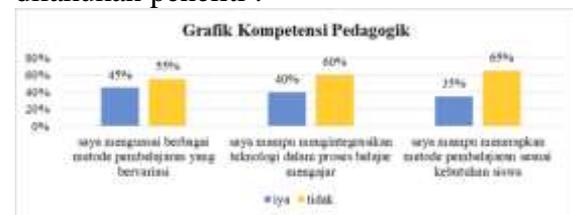
sangat memengaruhi keberhasilan pembelajaran. Beban kerja yang berat dan tekanan administratif juga dapat mengurangi energi serta waktu guru untuk merancang pendekatan pengelolaan kelas yang lebih efektif.

(Jumrawarsi & Suhaili, 2021) menyatakan bahwa lingkungan belajar yang kondusif adalah suasana pembelajaran di sekolah yang ditandai dengan berlangsungnya interaksi yang efektif antara guru dan siswa selama proses pembelajaran. situasi belajar yang kondusif ini perlu diciptakan dan dipertahankan agar pertumbuhan dan perkembangan peserta didik efektif dan efisien, sehingga tujuan tercapai secara optimal.

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman dan keterampilan dalam merancang, melaksanakan, serta mengelola proses pembelajaran yang efektif dan mendidik, kompetensi ini mencakup penguasaan guru terhadap cara mengajar yang mampu memfasilitasi perkembangan peserta didik, memahami kebutuhan dan

karakteristik siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal (Wayan, 2022).

Pentingnya Kompetensi Pedagogik mengembangkan potensi peserta didik guna untuk mencapai keberhasilan pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan, guru harus memiliki kompetensi yang memadai yaitu salah satunya Kompetensi Pedagogik. Berikut hasil prasurvei Kompetensi Pedagogik yang dilakukan peneliti :



**Gambar 2. Grafi Hasil Pra Survei Kompetensi Pedagogik**

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Grafik 2 membuktikan terdapat 11 (55%) guru belum mampu menguasai metode pembelajaran yang bervariasi dan 13 (65%) guru belum mampu menetapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan 12 (60%) guru belum mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses belajar mengajar.

Rendahnya kemampuan guru dalam menguasai dan menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi, menetapkan metode yang sesuai dengan kebutuhan siswa, serta mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran dapat disebabkan oleh terbatasnya penguasaan kompetensi pedagogik dan kurangnya pelatihan yang relevan. Selain itu banyak guru masih menggunakan pendekatan konvensional, hal ini dikarenakan guru di SMK Negeri 1 Mandau memasuki usia tidak muda di mana guru kesulitan untuk mengerti dan

mengembangkan ilmu teknologi (IPTEK), hal ini dapat berdampak pada kualitas pendidikan. seperti yang dikemukakan oleh (Apriyanti *et al.*,2023) Kekurangan guru yang

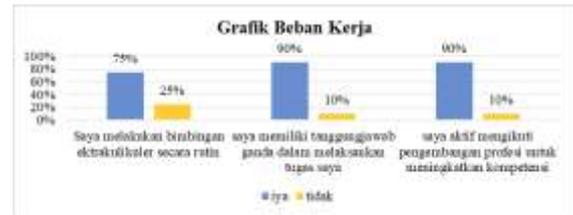
berkualitas dapat mengurangi efektivitas proses belajar. Dalam menciptakan kinerja guru yang kompeten, penting bagi mereka untuk memiliki pemahaman kompetensi terbaik, karena tingkat pemahaman kompetensi sangat mempengaruhi kinerja mereka.

(Harahap *et al.*, 2024) Guru sebagai agen utama dalam proses pembelajaran perlu mengikuti perkembangan dan meningkatkan kompetensi profesional mereka untuk menghadapi tantangan. Kesulitan yang dihadapi oleh guru dalam menerapkan strategi pembelajaran yang efektif dapat berdampak pada proses belajar - mengajar secara keseluruhan.

Selain Kompetensi Pedagogik, faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu Beban Kerja. Beban Kerja yang berlebihan dapat mengurangi waktu yang dihabiskan untuk perencanaan pembelajaran dan interaksi dengan siswa, sehingga mengurangi kualitas pendidikan yang diberikan.

Beban Kerja adalah kondisi di mana pekerja harus menyelesaikan tugas- tugas tertentu dalam waktu yang telah ditentukan. Setiap tugas yang diberikan menjadi tanggung jawab pekerja dan dianggap sebagai Beban Kerja. Dari sudut pandang ergonomis, Beban Kerja yang diterima seseorang perlu disesuaikan dan seimbang dengan kemampuan fisik, kognitif, serta keterbatasan individu yang menjalankan tugas tersebut (Dawam & Setiawan, 2022).

Berikut hasil Pra survei Beban Kerja yang dilakukan peneliti:



**Gambar 3. Grafik Hasil Pra Survei Beban Kerja**

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Grafik 1.3 hasil prasurevei beban kerja menyatakan terdapat 15 (75%) guru melaksanakan bimbingan ekstrakurikuler di luar jam mengajar, sebanyak 18 (90%) guru mengatakan memiliki tanggung jawab ganda selain melakukan kegiatan belajar mengajar, dan 18 (90%) guru yang terlibat dalam pengembangan program profesional.

(Hammond *et al.*, 2017) menjelaskan bahwa pengembangan profesional memerlukan alokasi waktu dan banyak energi, yang dapat menjadi tantangan jika tidak diimbangi dengan pengaturan jadwal yang efektif. Tingginya persentase guru yang melaksanakan bimbingan ekstrakurikuler di luar jam mengajar, memiliki tanggung jawab ganda, serta terlibat dalam pengembangan program profesional menunjukkan adanya beban kerja yang berlebihan. (Subarkah *et al.*, 2023) kegiatan ekstrakurikuler merupakan kegiatan tambahan di luar jam pelajaran biasa yang berfungsi sebagai sarana pengembangan bakat dan minat peserta didik. Meskipun kegiatan ini penting untuk pengembangan siswa secara holistik, sering kali tidak diimbangi dengan penghematan waktu atau tenaga. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan yang berpengaruh pada kualitas pengajaran utama mereka. Kondisi ini dapat disebabkan oleh kurangnya pembagian tugas yang proporsional di lingkungan sekolah, keterbatasan jumlah tenaga pendidik, serta tuntutan institusi untuk

terus meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai program tambahan. Guru dituntut untuk tidak hanya mengajar, tetapi juga aktif dalam kegiatan non-pembelajaran, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kelelahan, penurunan fokus dalam kegiatan inti mengajar, serta berdampak negatif terhadap kualitas kinerja secara keseluruhan.

Komitmen afektif merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam menjamin perkembangan dan keberhasilan suatu organisasi. Selain kompetensi pedagogik dan beban kerja, komitmen afektif juga mempengaruhi kinerja guru. Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang berkaitan dengan aspek emosional dalam hubungan seorang guru dengan institusi tempatnya bekerja (Muryati et al., 2022).

Berikut merupakan hasil pra survey terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri 1 Mandau :



**Gambar 4. Grafik Hasil Pra Survei Komitmen Afektif**

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan data pra survei, terdapat 4 orang guru (20%) yang menyatakan tertarik untuk mencari pekerjaan lain dan 4 orang guru (20%) merasa tidak betah bekerja di organisasi saat ini. Kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh tingginya beban kerja dan tingkat stres yang dialami, terutama di kalangan guru honorer. Beban kerja yang berlebihan, kondisi mental yang tidak stabil, serta ketidakpastian dalam hal penghasilan menjadi faktor yang mendorong sebagian guru untuk mempertimbangkan pekerjaan lain yang

lebih menjamin masa depan. Meskipun demikian, mayoritas responden, yaitu sebanyak 16 orang guru (80%), mengaku tidak tertarik untuk mencari pekerjaan lain dan merasa betah bekerja di organisasi tempat mereka saat ini. Guru dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki komitmen afektif rendah. Komitmen afektif yang didukung dengan kompetensi pedagogik yang baik akan meningkatkan kualitas kinerja guru. Kompetensi pedagogik yang kuat memungkinkan guru menyajikan pengajaran yang lebih berkualitas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap hasil belajar siswa (Dunggio, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh (Wangsa dan Edalmen, 2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki dampak negatif terhadap komitmen afektif guru. Sebaliknya, ketika beban kerja lebih ringan, komitmen afektif cenderung meningkat, karena guru dapat lebih fokus dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait “Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Afektif Sebagai Intervensi di SMK Negeri 1 Mandau”.

### **Kinerja Guru**

Menurut (Jalil, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma moral serta etika. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi yang

bertujuan untuk memenuhi standar atau ukuran yang telah ditetapkan sesuai dengan jenis pekerjaannya, dengan tetap memperhatikan waktu, norma, dan etika yang berlaku (Wayan, 2022). Kinerja mencakup aspek seperti posisi kerja, disiplin di tempat kerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta kemampuan bekerja sama dengan orang lain (Akmal et al., 2021). Kinerja guru adalah serangkaian perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru saat memberikan pengajaran kepada siswa (Saputra, 2017).

### **Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya (Nurlaela et al, 2021). Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam menyampaikan pengetahuan kepada peserta didik. Kemampuan pedagogik guru juga menuntut guru untuk memiliki kemampuan dalam menciptakan lingkungan belajar yang interaktif dan menyenangkan, sehingga peserta didik termotivasi untuk belajar secara mandiri dan kreatif (Nurmayuli 2020).

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Supriyanto *et al.*, 2022). (Musa & Ruma, 2022) menyatakan beban kerja dapat diartikan sebagai perbedaan batas atau kapasitas seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja ini mencakup tanggung jawab, tugas, dan aktivitas yang diharapkan dari individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Paramita dan Suwandana, 2022).

### **Komitmen Afektif**

Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional anggota terhadap organisasi yang disebabkan oleh perasaan identifikasi diri dan keyakinan anggota organisasi terhadap tujuan organisasi yang ditunjukkan melalui kerja keras yang tercermin dalam keterlibatannya serta perasaan senang dan menikmati perannya dalam organisasi (Nurfaida & Karnati, 2022). Menurut (Pandiangan, 2016) Komitmen Afektif berhubungan dengan sikap seseorang untuk tetap menekuni pekerjaannya. Komitmen afektif melibatkan keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan dalam organisasi (Mauliddiyah, 2021). Menurut (Syafri et al, 2023) Komitmen afektif merupakan keinginan seorang guru untuk tetap menjadi bagian dari organisasi pendidikan dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar maka ia akan menghadapi risiko kerugian. (Dunggio, 2023) menyatakan bahwa komitmen guru sebagai keinginan dan kesediaan guru untuk mempertahankan dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan loyalitas terhadap profesi dan organisasi sekolah.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Kota Duri yaitu pada Guru SMK Negeri 1 Mandau dengan melibatkan 104 guru sebagai responden sampel jenuh yang akan diteliti menggunakan pendekatan

kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dari data primer dengan penyebaran kuesioner dan data sekunder yang berasal dari catatan, buku, dan jurnal terkait penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah *intervening* yang di olah menggunakan *smartPLS*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Uji Instrumen

Uji coba instrumen penelitian ini dilakukan menggunakan uji valid dan reliabel dengan 30 sampel di luar responden menggunakan aplikasi IBM SPSS.

#### a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji tingkat keakuratan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti melalui kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan perbandingan antara *Corrected Item Total Correlation* dengan nilai kritis 0,5. Apabila nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0,5 maka pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai *Corrected Item Total Correlation* < 0,5 maka pernyataan dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	CITC	Nilai Kritis	Ket
Kompetensi Pedagogik (X1)	X1.1	0,806	0,5	Valid
	X1.2	0,846	0,5	Valid
	X1.3	0,838	0,5	Valid
	X1.4	0,812	0,5	Valid
	X1.5	0,713	0,5	Valid
	X1.6	0,740	0,5	Valid
	X1.7	0,792	0,5	Valid
	X1.8	0,750	0,5	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,653	0,5	Valid
	X2.2	0,775	0,5	Valid
	X2.3	0,871	0,5	Valid
	X2.4	0,858	0,5	Valid
	X2.5	0,867	0,5	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y1	0,772	0,5	Valid

	Y2	0,822	0,5	Valid
	Y3	0,732	0,5	Valid
	Y4	0,745	0,5	Valid
	Y5	0,801	0,5	Valid
	Y6	0,750	0,5	Valid
Komitmen Afektif (Z)	Z1	0,783	0,5	Valid
	Z2	0,744	0,5	Valid
	Z3	0,782	0,5	Valid
	Z4	0,791	0,5	Valid
	Z5	0,761	0,5	Valid
	Z6	0,844	0,5	Valid
	Z7	0,783	0,5	Valid
	Z8	0,855	0,5	Valid
	Z9	0,774	0,5	Valid
	Z10	0,777	0,5	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Keterangan: *CITC: Corrected Item Total Correlation*

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai *Corrected Item- Total Correlation* > nilai kritis (0,5). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item-item ke empat variabel dinyatakan valid.

#### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui korelasi setiap indikator dari variabel dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dinyatakan reliabel apa bila memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,7 (Ghozali, 2018)

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket
Kompetensi Pedagogik (X1)	0,791	0,7	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,815	0,7	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,801	0,7	Reliabel
Komitmen Afektif (Z)	0,783	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas pada seluruh variabel > 0,7 artinya bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian

dinyatakan reliabel.

### Hasil Analisis Model Pengukuran

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS-SEM (*Partial Least Squares - Structural Equation Modeling*) yang dilakukan dengan dua tahap yaitu *outer model* dan *inner model* (Hair et al., 2019)

### Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### a) *Convergent Validity*

Menurut Hair et al., (2019) loading faktor atau outer loading adalah korelasi antara setiap item pengukuran dengan variabel. Nilai loading factor di atas 0,7 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator yang mengukur konstruk.. Nilai *loading factor* dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Outer Loadings**

	Kompetensi Pedagogik	Beban Kerja	Kinerja Guru	Komitmen Afektif
X1.1	0.782			
X1.2	0.850			
X1.3	0.827			
X1.4	0.757			
X1.5	0.726			
X1.6	0.753			
X1.7	0.768			
X1.8	0.725			
X2.1		0.782		
X2.2		0.781		
X2.3		0.754		
X2.4		0.708		
X2.5		0.701		
Y1			0.841	
Y2			0.801	
Y3			0.735	
Y4			0.737	
Y5			0.827	
Y6			0.816	
Z1				0.864

Z2	0.842
Z3	0.851
Z4	0.829
Z5	0.870
Z6	0.811
Z7	0.864
Z8	0.759
Z9	0.888
Z10	0.854

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Hasil output pada tabel 3 menunjukkan nilai *loadings factor* dari setiap konstruk berada di atas 0,7, hal ini menggambarkan besarnya korelasi antar setiap indikator dengan konstraknya sehingga dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator yang mengukur konstruk dapat dikatakan bahwa *convergent validity* terpenuhi.

#### *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. Validitas diskriminan dapat diukur melalui perbandingan nilai akar *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai yang dapat diterima apabila nilai  $AVE > 0,5$  (Hair et al., 2019). Nilai akar kuadrat dari *AVE* ( $\sqrt{AVE}$ ) setiap konstruk dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE	Kriteria Nilai	Status
Kompetensi Pedagogik (X1)	0.775	0,50	Valid
Beban Kerja (X2)	0.746	0,50	Valid
Kinerja Guru (Y)	0.794	0,50	Valid
Komitmen Afektif (Z)	0.844	0,50	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan kriteria *Fornell-Lacker Criterion*, hasil tabel 4 menggambarkan bahwa akar kuadrat dari AVE > 0,5 sehingga evaluasi validitas diskriminan berdasarkan kriteria *Fornell dan Lacker* dapat diterima.

**b) Cronbach's Alpha and Composite Reliability**

Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang nilainya > 0,70 dapat dikatakan reliabel (Hair et al., 2019). Pengukuran ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh secara keseluruhan variabel dapat menjelaskan variasi item pengukuran.

**Tabel 5. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Variabel	CA	CR	Kriteria	Status
Kompetensi Pedagogik (X1)	0.905	0.923	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.815	0.862	0,70	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.882	0.911	0,70	Reliabel
Komitmen Afektif (Z)	0.955	0.961	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Keterangan: CA: *Cronbach's Alpha*; CR: *Composite Reliability*

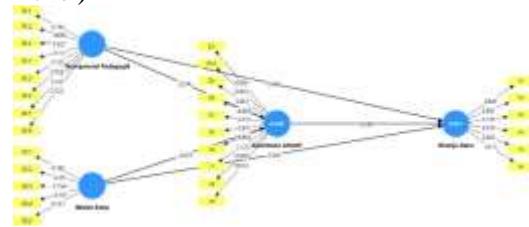
Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa setiap variabel > 0,7 Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik, artinya indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel konsisten dan dapat diandalkan.

**Uji Model Struktural (Inner Model)**

Inner model digunakan untuk membuktikan adanya hubungan antar variabel laten pada model struktural. Model struktural pada *SEM-PLS*. Model struktural pada aplikasi *PLS* dapat dilihat melalui nilai *R-square* ( $R^2$ ) pada konstruk dependen.

**Uji Coefficient of Determination ( $R^2$ )**

Nilai  $R^2$  dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantif. Terdapat tiga kategori dalam pengelompokan nilai *R-square*. Jika nilai *R-square* itu 0,75 termasuk kategori kuat, untuk nilai *R-square* 0,50 termasuk kategori moderat dan 0,25 termasuk kategori lemah (Hair et al., 2019).



**Gambar 1. Model Struktural PLS**

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2025

**Tabel 6. Hasil Uji R-Square**

Variabel	R-Square	Model Prediksi
Kinerja Guru (Y)	0.851	Moderat
Komitmen Afektif (Z)	0.409	Moderat

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 6, nilai *R-Square*

variabel Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0.851, hal ini berarti 85,1% variasi atau perubahan Kinerja Guru dipengaruhi oleh Kompetensi Pedagogik dan Beban Kerja dan variabel Komitmen Afektif sebesar 0.409 atau 40,9% yang berarti perubahan variabel-variabel prediktor dalam model penelitian ini mempengaruhi komitmen afektif.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk tujuan menjelaskan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t statistik atau p-value. Jika t statistik hasil perhitungan lebih besar dari 1,98 (t tabel) atau p-value hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh

signifikan antara variabel yang artinya hipotesis diterima, sedangkan jika p-value hasil pengujian lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak (Hair *et al.*, 2019).

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Path Coefficient**

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P-Value	Hipotesis
Beban Kerja → Kinerja Guru	-0.341	9.307 > 1,98	0,000 < 0,05	Diterima
Beban Kerja → Komitmen Afektif	-0.418	6.976 > 1,98	0,000 < 0,05	Diterima
Komitmen Afektif → Kinerja Guru	0.356	9.891 > 1,98	0,000 < 0,05	Diterima
Kompetensi Pedagogik → Kinerja Guru	0.466	12.158 > 1,98	0,000 < 0,05	Diterima
Kompetensi Pedagogik → Komitmen Afektif	0.374	5.497 > 1,98	0,000 < 0,05	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil tabel 7 yang dilakukan melalui prosedur bootstrapping, maka dapat diambil keputusan bahwa: H1:Konstruk Beban Kerja terhadap Kinerja Guru memiliki *Original Sample* (O) yang bernilai negatif, yakni -0.341. Nilai *T-statistic* sebesar 9.307 > 1,98 dan nilai P-values sebesar 0,000 < 0,05.

H2:Konstruk Beban Kerja terhadap Komitmen Afektif memiliki *Original Sample* (O) yang bernilai negatif, yakni -0.418. Nilai *T-statistic* sebesar 6.976 < 1,98 dan nilai P-values sebesar 0,000 > 0,05.

H3:Konstruk Komitmen Afektif terhadap Kinerja Guru memiliki *Original Sample* (O) yang bernilai positif, yakni 0.356. Nilai *T-statistic* sebesar 9.891 > 1,98 dan nilai P-values sebesar 0,000 < 0,05.

H4:Konstruk Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru memiliki

*Original Sample* (O) yang bernilai positif, yakni 0.466. Nilai *T-statistic* sebesar 12.158 > 1,98 dan nilai P-values sebesar 0,000 < 0,05.

H5:Konstruk Kompetensi Pedagogik terhadap Komitmen Afektif memiliki *Original Sample* (O) yang bernilai positif, yakni 0.374. Nilai *T-statistic* sebesar 5.497 > 1,98 dan nilai P-values sebesar 0,000 < 0,05

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Indirect Effects**

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P-Value	Hipotesis
Beban Kerja → Komitmen Afektif → Kinerja Guru	0.133	5.226 > 1,98	0,000 < 0,05	Diterima
Beban Kerja → Komitmen Afektif → Kinerja Guru	-0.149	5.139 > 1,98	0,000 < 0,05	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil tabel 8 yang dilakukan melalui prosedur bootstrapping, maka dapat diambil keputusan bahwa: H6:Pengaruh tidak langsung Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Afektif memiliki *Original Sample* (O) yang bernilai positif, yakni 0.133. Nilai *T-statistic* sebesar 5.226 > 1,98 dan nilai P-values sebesar 0,000 < 0,05.

H7:Pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Afektif memiliki *Original Sample* (O) yang bernilai negatif, yakni -0.149. Nilai *T-statistic* sebesar 5.139 < 1,98 dan nilai P-values sebesar 0,000 > 0,05.

H7:Pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Afektif memiliki *Original Sample* (O) yang bernilai negatif, yakni -0.149. Nilai *T-statistic* sebesar 5.139 < 1,98 dan nilai P-values sebesar 0,000 > 0,05.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

1. Kompetensi pedagogik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Hal ini ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar 0.466 dengan T-statistik sebesar 12.158 yang lebih besar dari nilai kritis 1.98, serta nilai p-value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Artinya, semakin tinggi kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kompetensi pedagogik yang kuat memungkinkan guru untuk memahami karakteristik peserta didik, merancang pembelajaran yang efektif, serta melakukan evaluasi secara tepat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan pembelajaran.

2. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai original sample sebesar -0.341, T-statistik sebesar 9.307 ( $> 1.98$ ), dan p-value 0.000 ( $< 0.05$ ), dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi justru menurunkan kinerja guru. Hal ini terjadi karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, mengurangi waktu persiapan mengajar, serta menurunkan motivasi dan fokus guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.
3. Kompetensi pedagogik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif guru. Hasil uji menunjukkan nilai original sample sebesar 0.374, T-statistik sebesar 5.497, dan p-value 0.000. Temuan ini menunjukkan bahwa guru dengan kompetensi pedagogik yang tinggi cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap sekolah. Mereka merasa lebih percaya diri, dihargai, dan terlibat secara mendalam dalam proses pendidikan, sehingga tumbuh rasa memiliki dan kesetiaan terhadap institusi tempat mereka mengabdikan.
4. Beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif guru. Nilai original sample sebesar -0.418 dengan T-statistik sebesar 6.976 dan p-value 0.000 menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh guru, semakin rendah pula komitmen afektif mereka terhadap sekolah. Hal ini dapat disebabkan oleh tekanan yang berlebihan, konflik peran, dan waktu kerja yang tidak seimbang, yang berakibat pada berkurangnya rasa nyaman dan kepuasan kerja, serta menurunnya loyalitas emosional terhadap tempat bekerja.
5. Kompetensi pedagogik juga memiliki pengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif. Hasil uji indirect effect menunjukkan nilai original sample sebesar 0.133, T-statistik sebesar 5.226, dan p-value 0.000. Ini berarti bahwa komitmen afektif berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja. Dengan kata lain, guru yang memiliki kompetensi pedagogik tinggi akan cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap sekolah, dan hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka.
6. Beban kerja juga memberikan pengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif. Nilai original sample sebesar -0.149, T-statistik sebesar 5.139, dan p-value 0.000 menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat melemahkan komitmen afektif guru, yang pada gilirannya berdampak pada

menurunnya kinerja mereka. Ini menjelaskan bahwa efek negatif beban kerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui penurunan keterikatan emosional terhadap institusi.

7. Komitmen afektif itu sendiri terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai original sample sebesar 0.356, dengan T-statistik sebesar 9.891 dan p-value 0.000, menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif guru—yang mencerminkan keterikatan emosional, rasa memiliki, dan kesetiaan terhadap sekolah—semakin tinggi pula kinerja mereka. Komitmen ini mendorong guru untuk bekerja dengan lebih berdedikasi, bersikap proaktif, serta menunjukkan sikap profesional dalam melaksanakan tugasnya

#### **SARAN**

1. Peningkatan Penguasaan Metode Pembelajaran. Guru SMK Negeri 1 Mandau secara umum telah menunjukkan kompetensi pedagogik yang baik. Namun, masih terdapat sebagian guru yang mengalami kesulitan dalam menguasai berbagai metode pembelajaran. Oleh karena itu, penting bagi para guru untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Hal ini bertujuan agar penyampaian materi dapat diterima secara optimal oleh peserta didik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pelatihan atau workshop mengenai metode pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif.
2. Manajemen Beban Kerja dan Waktu Istirahat. Beban kerja yang tinggi, terutama akibat tanggung jawab ganda, menjadi tantangan tersendiri bagi guru SMK Negeri 1 Mandau. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berujung pada stres. Oleh karena itu, penting bagi setiap guru untuk memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik, khususnya dalam mengatur waktu istirahat. Dengan demikian, guru dapat mengelola beban kerja secara lebih efisien dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kesehatan.
3. Sinergi antara Kompetensi dan Manajemen Beban Kerja dalam Meningkatkan Kinerja. Kinerja guru yang optimal merupakan hasil dari perpaduan antara kompetensi pedagogik yang mumpuni dan kemampuan dalam mengelola beban kerja secara efektif. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi profesional sekaligus pembinaan manajemen diri, termasuk pengelolaan waktu, stres, dan tanggung jawab
4. Peningkatan Komitmen Afektif Melalui Lingkungan Kerja yang Positif. Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional antara guru dan organisasi tempat mereka bekerja. Perasaan nyaman dan senang berada dalam lingkungan kerja yang suportif dapat memperkuat komitmen afektif. Namun, ditemukannya beberapa guru yang merasa kurang betah menjadi catatan penting bagi pihak manajemen sekolah. SMK Negeri 1 Mandau perlu membangun iklim kerja yang lebih harmonis dan terbuka, serta memperkuat hubungan antar guru agar tercipta rasa memiliki dan keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi.
5. Saran untuk Penelitian Selanjutnya. Untuk penelitian ke depan,

disarankan agar dilakukan kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja dan komitmen afektif guru, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, dukungan rekan sejawat, atau lingkungan sosial sekolah. Selain itu, penelitian kualitatif dapat dilakukan guna menggali lebih jauh pengalaman subjektif guru terkait beban kerja, stres, dan motivasi kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai dinamika yang terjadi di lingkungan sekolah

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Z., Sri Kartikowati, R., Edi, F., SDN Binaan Khusus Kota Dumai, G., Ekonomi, P., Riau, U., & Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai, P. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai. *Instructional Development Journal (IDJ)*, 4, 94–103.
- Dawam, M., & Setiawan, I. T. (2022). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik). *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 77–88. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i1.2134>
- Dunggio, T. (2023). Peran Komitmen dan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 102–110. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.320>
- Ghozali, (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. 9th penyunt. s.l.:Undip
- Harahap, D., Silalahi, D., Hutagalung, E., Purba, M., & Tansliova, L. (2024). Analisis Tantangan dan Solusi Guru Dalam Implementasi Strategi Pembelajaran. *Qistina: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 3(1), 778–782.
- Jalil, A. (2020). 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. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14117-134>
- Jumrawarsi, J., & Suhaili, N. (2021). Peran Seorang Guru Dalam Menciptakan Lingkungan Belajar Yang Kondusif. *Ensiklopedia Education Review*, 2(3), 50–54. <https://doi.org/10.33559/eer.v2i3.628>
- Mauliddiyah, N. L. (2021). *PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA PENGURUS KOPERASI DI KOTA SUKABUMI, JAWA BARAT*. 6(1), 6.
- Muryati, J., Munandar, A., Hilmizen, N., Koswara, E., Mulyanto, A., & Lisyawati, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Guru pada MAS Berbasis Pondok Pesantren di Kota Tangerang Selatan. *Journal of Basic Educational Studies*, 2(1), 85–97.
- Musa, M. I., & Ruma, Z. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA GURU DI SMAN 12 ENREKANG Sawal Universitas Negeri Makassar*. *Educatioanl*

- Journal: General and Specific Research*, 2(2), 249–261.
- Nurfaida, F., & Karnati, N. (2022). Perkembangan Tren Penelitian Komitmen Afektif Pada Guru: Sebuah Analisis Bibliometri. *Prosiding SNPBS (Seminar Nasional ...)*, 523– 533.
- Nurlaela, N., Aduari, N., & Sudarwadi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Manokwari. *Management Business Journal*, 4(2), 940–954.
- Nurmayuli. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pedagogik Guru*. 5(1), 77–103.
- Pandiangan. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Turnover Intention pada Dosen Tetap STIE Inaba Bandung (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2016). *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 164–181.
- Paramita, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). Effect of Job Stress, Work Conflict, and Workload on Employees' Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(4), 125–128. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.4.1508>
- Rachmat Subarkah, Bigar R. Siswa, Sri Rahayu, & Yulia Ita A. (2023). Pengelolaan Kegiatan Ekstrakurikuler Di Sd Muhammadiyah Kaliabu Kecamatan Salaman. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(1), 52–63. <https://doi.org/10.20961/meister.v1i1.413>
- Saputra, A. (2017). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 28(1), 72–79.
- Supriyanto, N., Lian, B., & Kesumawati, N. (2022). Effect of Work Stress and Workload on Teacher's Performance. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 7(2), 819–829. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v7i2.12137>
- Syafri, E., Basem, Z., & Wahyudi, S. (2023). *Analisis komitmen dan pengaruhnya terhadap kinerja guru*. 5(1).
- Wangsa, A., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Beban, Stres, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 279. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18203>
- Wayan, J. I. (2022). *UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DALAM MENGAJAR*. 1(2), 77–85. World, B. (2023). *Human Capital Index*.
- Zheng, F. (2022). Fostering Students' Well- Being: The Mediating Role of Teacher Interpersonal Behavior and Student- Teacher Relationships. *Frontiers in Psychology*, 12(January). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.796728>