

The Effect Of Professional Competence, Work Motivation, And Burnout On Teacher Performance Among Temporary And PPPK Teachers At The High School Level In The Buleleng Subdistrict

Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Guru Pada Guru Honorer Dan PPPK Tingkat SMA Se-Kecamatan Buleleng

Ni Luh Putu Indah Astiti Setiawati^{1*}, I Gusti Ketut Adi Winata²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha^{1,2}

indah.astiti@student.undiksha.ac.id^{1*}, k.adi.winata@undiksha.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Teacher performance remains one of the challenges in improving the quality of education, as not all teachers are yet able to carry out their professional duties optimally amid increasingly complex job demands. This study aims to analyze the influence of professional competence, work motivation, and burnout on teacher performance among contract teachers and Government Employees with Work Agreements (PPPK) at the high school level throughout the Buleleng subdistrict. The study employed a quantitative approach with a causal design. The study population consisted of 184 teachers, while the sample of 126 respondents was determined using the proportionate stratified random sampling technique. Data were collected via a questionnaire using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that, individually, professional competence and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance, while burnout has a negative and significant effect on teacher performance. Furthermore, professional competence, work motivation, and burnout collectively have a significant effect on teacher performance. These findings suggest that improving teacher performance requires not only strengthening professional competence and work motivation but also managing burnout by creating a conducive work environment and ensuring a balanced workload.

Keywords: *burnout, professional competence, teacher performance, work motivation.*

ABSTRAK

Kinerja guru masih menjadi salah satu tantangan dalam meningkatkan mutu pendidikan karena belum seluruh guru mampu melaksanakan tugas profesionalnya secara optimal di tengah berbagai tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* terhadap kinerja guru pada guru honorer dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi penelitian berjumlah 184 guru, sedangkan sampel sebanyak 126 responden ditentukan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya memerlukan penguatan kompetensi profesional dan motivasi kerja, tetapi juga upaya pengelolaan *burnout* melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif serta pengelolaan beban kerja yang proporsional.

Kata kunci: *burnout, kinerja guru, kompetensi profesional, motivasi kerja.*

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan sektor strategis dalam pembangunan nasional karena berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul, berkualitas, dan berdaya saing. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai aktor

utama dalam proses pembelajaran yang bertanggung jawab membentuk kompetensi, karakter, serta kualitas peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan mutu pendidikan. Namun, peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan profesionalisme dan kesejahteraan guru. Dalam peringatan Hari Guru Nasional tahun 2025, Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah menegaskan bahwa guru saat ini menghadapi tuntutan sosial, budaya, dan moral yang semakin kompleks, sementara apresiasi terhadap profesi guru dinilai belum sebanding dengan peran strategisnya sebagai agen utama pembangunan pendidikan bangsa. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa guru tidak hanya dituntut mampu melaksanakan proses pembelajaran secara optimal, tetapi juga harus mampu menghadapi berbagai tekanan profesional yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka (Pusat Pelayanan Pembiayaan Pendidikan, 2025).

Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor individual yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas profesional. Menurut Mangkuprawira (2015), kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, meliputi faktor individual, faktor pemimpin, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual. Salah satu faktor tim yang berperan dalam meningkatkan kinerja adalah motivasi. Mangkunegara (2017) juga menegaskan bahwa berbagai faktor tersebut saling berinteraksi dalam menentukan tingkat kinerja individu di dalam organisasi. Salah satu faktor individual yang banyak dikaji dalam meningkatkan kinerja guru adalah kompetensi profesional (Ulfa *et al.*, 2024). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih disiplin, inovatif, dan bertanggung jawab sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, sedangkan rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya kualitas pengajaran dan kurang optimalnya pencapaian tujuan pendidikan (Hidayat *et al.*, 2023). Selain kompetensi profesional dan motivasi kerja yang berpotensi meningkatkan kinerja guru, tingginya tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks juga berpotensi menimbulkan burnout, yaitu kondisi kelelahan emosional dan fisik akibat tekanan kerja yang berlangsung secara berkepanjangan. Menurut Maslach dan Leiter (2022), burnout dapat menurunkan efektivitas kerja karena individu kehilangan energi, motivasi, serta keterlibatan dalam pekerjaannya.

Guru honorer dan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki peran yang semakin penting dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan, khususnya pada jenjang sekolah menengah atas negeri. Meskipun demikian, kedua kelompok tenaga pendidik tersebut masih menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan kesejahteraan, kepastian karier, beban kerja, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi profesional. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas profesional guru, terutama dalam memenuhi tuntutan pembelajaran dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan (Fitriyana & Novalia, 2023). Perbedaan karakteristik kepegawaian dibandingkan guru Aparatur Sipil Negara (ASN) juga berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan. Selain itu, ketimpangan jumlah guru dan peserta didik di beberapa sekolah turut menyebabkan variasi beban kerja yang dapat meningkatkan tekanan kerja dan menurunkan efektivitas pembelajaran apabila tidak diimbangi dengan ketersediaan tenaga pendidik yang memadai. Dengan karakteristik tersebut, guru honorer dan guru PPPK menjadi kelompok yang relevan untuk dikaji guna memperoleh pemahaman empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Tabel 1. Jumlah Guru Honorer dan PPPK SMA Negeri se-Kecamatan Buleleng

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru PPPK	Jumlah Guru Honorer
1	SMA Negeri 1 Singaraja	30	7
2	SMA Negeri 2 Singaraja	43	10

3	SMA Negeri 3 Singaraja	37	11
4	SMA Negeri 4 Singaraja	46	-

Sumber: Data Administrasi SMA Negeri se-Kecamatan Buleleng (2026)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa komposisi guru PPPK dan guru honorer pada SMA Negeri se-Kecamatan Buleleng menunjukkan adanya variasi pada setiap sekolah. Perbedaan komposisi tersebut mencerminkan karakteristik sumber daya manusia yang beragam, baik dari sisi status kepegawaian maupun pengalaman kerja. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan dalam pelaksanaan tugas profesional guru, terutama dalam menghadapi tuntutan pembelajaran, pengembangan kompetensi, serta adaptasi terhadap berbagai kebijakan pendidikan. Dalam konteks tersebut, kinerja guru menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian karena mencerminkan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran. Kinerja guru yang optimal akan mendukung peningkatan mutu pendidikan, sedangkan penurunan kinerja dapat berdampak pada menurunnya kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sedangkan Mangkuprawira (2015) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi.

Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor individual yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas profesional. Salah satu faktor tersebut adalah kompetensi profesional yang mencerminkan kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran, memilih strategi pembelajaran yang tepat, serta mengembangkan pembelajaran sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu, motivasi kerja menjadi pendorong yang membentuk semangat, komitmen, dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja. Di sisi lain, guru juga menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang berpotensi menimbulkan *burnout*, yaitu kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus. *Burnout* yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan antusiasme, produktivitas, serta kualitas pelaksanaan tugas guru. Oleh karena itu, kompetensi profesional dan motivasi kerja diperkirakan berkontribusi positif terhadap kinerja guru, sedangkan *burnout* diduga memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* terhadap kinerja guru telah banyak dilakukan, namun hasilnya masih menunjukkan inkonsistensi. Delafini *et al.* (2024) serta Sasmi dan Liana (2024) membuktikan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan Yulia *et al.* (2022) menemukan bahwa kontribusi kompetensi profesional terhadap kinerja guru belum dominan. Pada variabel motivasi kerja, Astuti *et al.* (2021) dan Datariana *et al.* (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja guru, sementara Naja dan Sunarto (2025) memperoleh hasil yang tidak signifikan. Demikian pula pada variabel *burnout*, Maulidah *et al.* (2022) dan Mulia (2025) melaporkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja guru. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel masih dipengaruhi oleh karakteristik responden dan konteks organisasi yang berbeda. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada guru secara umum atau guru ASN, sehingga kajian mengenai guru honorer dan guru PPPK yang memiliki karakteristik kepegawaian berbeda masih relatif terbatas.

Berdasarkan fenomena empiris dan *research gap* tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan melalui pengujian pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* terhadap kinerja guru dengan fokus pada guru honorer dan guru PPPK tingkat SMA Negeri se-

Kecamatan Buleleng. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menggunakan responden guru secara umum atau guru ASN, penelitian ini secara khusus mengkaji kelompok guru dengan karakteristik status kepegawaian yang berbeda sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* terhadap kinerja guru honorer dan PPPK tingkat SMA Negeri se-Kecamatan Buleleng. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan serta menjadi dasar pertimbangan bagi sekolah dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara kompetensi profesional, motivasi kerja, *burnout*, dan kinerja guru. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif bertujuan memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel melalui pengukuran yang sistematis dan analisis statistik. Subjek penelitian adalah guru honorer dan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tingkat SMA Negeri se-Kecamatan Buleleng, sedangkan objek penelitian meliputi kompetensi profesional (X_1), motivasi kerja (X_2), *burnout* (X_3), dan kinerja guru (Y). Populasi penelitian berjumlah 184 guru yang berasal dari SMA Negeri 1 Singaraja, SMA Negeri 2 Singaraja, SMA Negeri 3 Singaraja, dan SMA Negeri 4 Singaraja. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling*, sedangkan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 126 responden.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui Google Forms untuk memudahkan proses pengumpulan data. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya kepada 30 responden di luar sampel penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sehingga dinyatakan valid, sedangkan seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 27 for Windows. Sebelum pengujian hipotesis, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi yang dipersyaratkan (Ghozali, 2018). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional (X_1), motivasi kerja (X_2), dan *burnout* (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Kelayakan model dievaluasi melalui uji F , kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen dianalisis menggunakan koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diuji menggunakan uji t .

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 126 guru honorer dan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tingkat SMA Negeri se-Kecamatan Buleleng yang dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Berdasarkan analisis karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 79 orang (62,7%), berada pada rentang usia 24–30 tahun sebanyak 46 orang (36,5%), serta berstatus sebagai guru PPPK sebanyak 106 orang (84,1%). Selain itu, sebagian besar responden memiliki

pengalaman mengajar selama 5–10 tahun sebanyak 48 orang (38,1%), dan berasal dari SMA Negeri 2 Singaraja sebanyak 36 orang (28,6%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh guru yang berada pada usia produktif, memiliki pengalaman mengajar yang relatif memadai, serta berasal dari berbagai SMA Negeri di Kecamatan Buleleng, sehingga diharapkan mampu memberikan informasi yang representatif mengenai kompetensi profesional, motivasi kerja, burnout, dan kinerja guru.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi dasar sehingga menghasilkan estimasi yang valid (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 ($>0,05$), sehingga residual penelitian berdistribusi normal. Hasil tersebut juga didukung oleh grafik *Normal P-P Plot* yang memperlihatkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara mandiri tanpa terjadi korelasi yang tinggi antarvariabel bebas.

Berikutnya pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik *Scatterplot* dan uji *Glejser*. Grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu, sedangkan hasil uji Glejser memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda dalam menguji pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja, dan burnout terhadap kinerja guru.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional (X_1), motivasi kerja (X_2), dan burnout (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,943	2,162		8,297	0,000
Kompetensi profesional	0,423	0,033	0,527	12,930	0,000
Motivasi kerja	0,335	0,032	0,425	10,425	0,000
Burnout	-0,921	0,075	-0,481	-12,342	0,000

(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 17,943 + 0,423 X_1 + 0,335 X_2 - 0,921 X_3 + \varepsilon$$

Adapun interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut.

1. Konstanta (α) sebesar 17,943 menunjukkan nilai dasar kinerja guru ketika kompetensi profesional, motivasi kerja, dan burnout diasumsikan konstan atau bernilai nol.

2. Koefisien kompetensi profesional (β_1) sebesar 0,423 menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Setiap peningkatan satu satuan kompetensi profesional akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,423 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien motivasi kerja (β_2) sebesar 0,335 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,335 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien *burnout* (β_3) sebesar -0,921 menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Setiap peningkatan satu satuan *burnout* akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,921 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kompetensi profesional (X_1), motivasi kerja (X_2), dan *burnout* (X_3), terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian uji t adalah sebagai berikut.

Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompetensi profesional memiliki nilai t sebesar 12,930 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, yang berarti semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki guru honorer dan guru PPPK, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 10,425 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima, sehingga peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru honorer dan guru PPPK di SMA Negeri se-Kecamatan Buleleng.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *burnout* memiliki nilai t sebesar -12,342 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan tersebut menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, yang berarti semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami guru, maka kinerja guru cenderung menurun.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil uji simultan disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1493,355	3	497,785	178,745	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	339,756	122	2,785		
	<i>Total</i>	1833,111	125			

(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 178,745, lebih besar daripada F tabel sebesar 2,68, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer dan guru PPPK tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima dan model regresi dinyatakan layak (*fit*) untuk menjelaskan hubungan antara kompetensi profesional, motivasi kerja, *burnout*, dan kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,903 ^a	0,815	0,810	1,669

(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,810, yang menunjukkan bahwa kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* secara bersama-sama mampu menjelaskan 81,0% variasi kinerja guru honorer dan guru PPPK tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng. Sementara itu, 19,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Selain itu, nilai *R Square* sebesar 0,815 mengindikasikan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga model yang digunakan dinilai memiliki daya jelas (*goodness of fit*) yang baik.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer dan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas guru karena berkaitan dengan kemampuan menguasai materi pembelajaran, menyusun perangkat pembelajaran, memilih strategi pembelajaran yang tepat, memanfaatkan teknologi informasi, serta melaksanakan evaluasi pembelajaran secara efektif. Bagi guru honorer dan PPPK, kompetensi profesional juga menjadi modal utama untuk menghadapi perubahan kurikulum, memenuhi tuntutan administrasi pembelajaran, serta menyesuaikan proses pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik yang semakin beragam.

Temuan tersebut didukung oleh karakteristik responden yang mayoritas berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman mengajar selama 5–10 tahun. Pengalaman tersebut memungkinkan guru memiliki pemahaman yang lebih baik dalam mengelola kelas, mengembangkan strategi pembelajaran, serta meningkatkan kompetensi profesionalnya secara berkelanjutan. Dengan demikian, guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik cenderung mampu bekerja secara lebih efektif, percaya diri, dan bertanggung jawab sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Ulfa *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai ilmu pengetahuan, keterampilan mengajar, serta mengembangkan pembelajaran secara efektif dan berkelanjutan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Bagou dan Suling (2020) yang menjelaskan bahwa kompetensi profesional tercermin dari kemampuan guru dalam menguasai materi

pembelajaran, mengembangkan bahan ajar secara kreatif, melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran, serta memanfaatkan teknologi informasi sebagai penunjang pembelajaran. Kompetensi profesional yang tinggi memungkinkan guru lebih mudah beradaptasi terhadap perkembangan teknologi pendidikan maupun perubahan kurikulum sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Nabela *et al.* (2021), Apriliani *et al.* (2024), Rahmawati *et al.* (2024), Ain *et al.* (2024), Sintadewi dan Putra (2021) serta Putra dan Negara (2021), yang menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Konsistensi temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan kompetensi profesional melalui pelatihan, workshop, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), maupun program pengembangan profesi berkelanjutan merupakan strategi yang penting untuk meningkatkan kinerja guru honorer dan PPPK dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer dan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan. Bagi guru honorer maupun PPPK, motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan dorongan untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga tercermin dalam kedisiplinan, komitmen, tanggung jawab, serta semangat untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Kondisi tersebut menjadi semakin penting mengingat kedua kelompok guru memiliki karakteristik kepegawaian yang berbeda, namun tetap dituntut untuk memenuhi standar profesional yang sama dalam penyelenggaraan pembelajaran.

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima indikator tersebut menunjukkan bahwa motivasi guru tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial, tetapi juga oleh rasa aman dalam bekerja, hubungan sosial yang baik, penghargaan atas kinerja, serta kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, guru akan terdorong untuk lebih aktif menyiapkan perangkat pembelajaran, menerapkan metode pembelajaran yang inovatif, mengevaluasi hasil belajar secara optimal, serta memberikan perhatian yang lebih besar terhadap perkembangan peserta didik. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja berpotensi menurunkan semangat kerja sehingga berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran dan kinerja guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Wardhana *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang mampu membangkitkan semangat dan kegairahan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pendapat tersebut diperkuat oleh A. Hidayat *et al.* (2023) yang menjelaskan bahwa motivasi mengarahkan perilaku individu untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks guru honorer dan PPPK, motivasi kerja menjadi pendorong utama yang membantu guru tetap profesional dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi maupun kebijakan pendidikan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Nabela *et al.* (2021), Apriliani *et al.* (2024), Rahmawati *et al.* (2024), Kusuma dan Negara (2021), Mulyani dan Wiarta (2021), Oktaviani dan Putra (2021), Pratiwi *et al.* (2021), serta Ain *et al.* (2024) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Konsistensi temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja melalui pemberian

penghargaan, pengembangan karier, komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan strategi yang penting untuk meningkatkan kinerja guru honorer dan PPPK serta mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja guru honorer dan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami guru, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. *Burnout* menjadi salah satu faktor yang menghambat pelaksanaan tugas profesional karena berkaitan dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus. Dalam konteks guru honorer dan PPPK, kondisi tersebut dapat dipicu oleh tingginya beban administrasi, tuntutan penyusunan perangkat pembelajaran, penyesuaian terhadap perubahan kurikulum, serta tanggung jawab dalam memenuhi target pembelajaran. Selain itu, guru honorer masih menghadapi tantangan terkait kesejahteraan dan kepastian status kerja, sedangkan guru PPPK dituntut untuk mempertahankan kinerja sesuai standar yang berlaku.

Burnout dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator, yaitu *exhaustion*, *cynicism*, dan *ineffectiveness*. Kelelahan (*exhaustion*) menyebabkan guru kehilangan energi dalam melaksanakan pembelajaran, sikap sinis terhadap pekerjaan (*cynicism*) dapat menurunkan keterlibatan guru dalam proses belajar mengajar, sedangkan perasaan tidak efektif (*ineffectiveness*) membuat guru merasa kurang mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Ketiga kondisi tersebut berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran, mengurangi tanggung jawab profesional, serta menghambat kemampuan guru dalam memberikan pelayanan pendidikan yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan *burnout* menjadi aspek penting dalam menjaga kualitas kinerja guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Maslach dan Leiter (2022) yang menyatakan bahwa *burnout* merupakan sindrom akibat stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola, ditandai dengan kelelahan emosional, munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan, dan menurunnya efektivitas profesional. Pendapat tersebut diperkuat oleh Bianchi *et al.* (2020) yang menjelaskan bahwa *burnout* tidak hanya menyebabkan kelelahan secara fisik, tetapi juga menurunkan efektivitas kerja karena individu kehilangan energi, antusiasme, serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami guru, semakin besar pula risiko penurunan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Tamrin *et al.* (2020) dan Apriyanti *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Konsistensi temuan tersebut menegaskan bahwa upaya mengurangi *burnout* melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, dukungan dari kepala sekolah dan rekan kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penyediaan program yang mendukung kesejahteraan guru menjadi langkah penting untuk meningkatkan kinerja guru honorer dan PPPK. Dengan tingkat *burnout* yang lebih rendah, guru diharapkan mampu menjalankan tugas profesionalnya secara lebih optimal dan memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas.

Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, dan *Burnout* terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru honorer dan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan

oleh kemampuan profesional, tetapi juga dipengaruhi oleh dorongan kerja serta kondisi psikologis guru dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Kompetensi profesional memberikan dasar bagi guru untuk melaksanakan pembelajaran secara efektif melalui penguasaan materi, pengembangan strategi pembelajaran, dan pemanfaatan teknologi informasi. Di sisi lain, motivasi kerja menjadi pendorong yang membentuk semangat, komitmen, dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Sebaliknya, *burnout* menjadi faktor yang dapat menghambat pemanfaatan kompetensi dan motivasi apabila guru mengalami kelelahan fisik, emosional, maupun mental akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara seimbang melalui penguatan kompetensi profesional, peningkatan motivasi kerja, dan pengelolaan *burnout* agar guru mampu melaksanakan tugas secara optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor individu maupun faktor organisasi. Dalam penelitian ini, kompetensi profesional mencerminkan kemampuan individu, motivasi kerja berperan sebagai faktor pendorong dalam pelaksanaan tugas, sedangkan *burnout* merupakan kondisi psikologis yang dapat menurunkan efektivitas kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Keterkaitan ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan yang komprehensif, tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan mengajar, tetapi juga pada pemeliharaan motivasi serta kesehatan psikologis.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Nabela *et al.* (2021) dan Apriliani *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sementara itu, Tamrin *et al.* (2020) dan Apriyanti *et al.* (2021) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Konsistensi temuan tersebut memperkuat bahwa peningkatan kinerja guru honorer dan PPPK memerlukan strategi yang terintegrasi melalui pengembangan kompetensi profesional, pemberian motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meminimalkan *burnout* sehingga kualitas pembelajaran dapat terus ditingkatkan.

4. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer dan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tingkat SMA se-Kecamatan Buleleng, sedangkan *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Selain itu, kompetensi profesional, motivasi kerja, dan *burnout* secara simultan terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan profesional, tetapi juga dipengaruhi oleh dorongan kerja serta kemampuan guru dalam mengelola tekanan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan ketiga faktor tersebut secara terpadu untuk mendukung peningkatan kualitas kinerja guru.

Berdasarkan temuan penelitian, sekolah diharapkan terus meningkatkan kompetensi profesional guru melalui pelatihan, *workshop*, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta program pengembangan profesi berkelanjutan, disertai dengan pemberian apresiasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan pengelolaan beban kerja yang proporsional guna menjaga motivasi kerja serta meminimalkan *burnout*. Guru honorer dan PPPK juga diharapkan terus mengembangkan kompetensi, mempertahankan motivasi kerja, serta mengelola tekanan kerja secara efektif agar mampu menjalankan tugas profesional secara optimal. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi, serta memperluas

cakupan wilayah maupun jenjang pendidikan agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Ain, F. W., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. D. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi pedagogik, dan profesionalisme terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Maluku Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(1).
- Apriyanti, D. D., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran job crafting terhadap kinerja guru pada masa pandemi COVID-19 melalui burnout dan work-life balance. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 260–278. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7917>
- Astuti, D., Natajaya, I. N., & Dantes, K. R. (2021). Determinasi kepemimpinan pelayan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sukasada. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 12(1), 21–30. https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v12i1.383
- Bagou, D. Y., & Suling, A. (2020). Analisis kompetensi profesional guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 1(2), 122–130. <https://doi.org/10.37411/jjem.v1i2.522>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Is burnout primarily linked to work-situated factors? A relative weight analytic study. *Frontiers in Psychology*, 6, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01936>
- Datariana, I. M., Dantes, K. R., & Ariawan, I. P. W. (2020). Kontribusi sertifikasi guru, motivasi kerja, dan supervisi akademik terhadap profesionalisme guru sekolah dasar di Gugus VI Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(2).
- Delafini, R., Adiputra, & Badrun, M. (2024). Pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*.
- Fitriyana, F., & Novalia, R. J. (2023). Meningkatkan kualitas pembelajaran: Peran strategis pelatihan guru. *Jurnal Pendidikan Vokasi dan Seni*, 3(1). <https://doi.org/10.52060/jpvs.v3i1.2768>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK negeri se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79–96.
- Kusuma, A. G., & Negara, I. G. A. O. (2021). Korelasi disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 5(3), 347–354. <https://doi.org/10.23887/jppp.v5i3.39564>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Ghalia Indonesia.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674287297>
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan dimediasi semangat kerja karyawan pada staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 7(2), 109–115.
- Mulia, D. (2025). Pengaruh burnout, work-life balance, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2).
- Mulyani, N. M. H., & Wiarta, I. W. (2021). Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, 4(1), 158–167. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i1.32117>

- Nabela, S., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2021). Pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *ISEJ: Indonesian Science Education Journal*, 2(1), 12–16.
- Naja, A., & Sunarto. (2025). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja guru dalam kerangka pembinaan guru SMA di Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Tut Wuri Handayani*, 7(2).
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 294–302. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.35146>
- Pratiwi, N. K. A. P., Wiyasa, I. K. N., & Ganing, N. N. (2021). Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 5(1), 26–33. <https://doi.org/10.23887/jppp.v5i1.32907>
- Pusat Pelayanan Pembiayaan Pendidikan. (2025). Peringatan Hari Guru Nasional 2025: Tantangan dan peran strategis guru dalam pembangunan pendidikan nasional. Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Putra, I. W. A., & Negara, I. G. A. O. (2021). Kontribusi kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 95–104. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i1.32253>
- Rahmawati, A., Mustaji, M., Setyowati, S., Hariyati, N., & Roesminingsih, E. (2024). Pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2500–2505.
- Sasmi, P. W., & Liana, L. (2024). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Niara*, 17(3).
- Sintadewi, K. D., & Putra, M. (2021). Kontribusi kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 36–42. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i1.32067>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tamrin, M. H., Hasan, S., & Jannang, A. R. (2020). Pengaruh burnout terhadap kinerja dengan kecerdasan emosional dan self-efficacy sebagai pemediasi pada guru SLB di Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 72–81.
- Ulfa, S. W., Siregar, A. R. F., Nasution, A. R., Hamidiyah, M., Nasution, N. F., Lubis, R. F. Y., & Tanjung, R. R. (2024). Kompetensi profesional guru: Upaya peningkatan kualitas dalam mengajar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 31062–31071.
- Yulia, Y., Salamah, U., & Hadiyanto, N. (2022). Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru untuk mewujudkan capaian hasil belajar siswa. *Khazanah Akademia*, 5(1).