

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU SMK AS-SAABIQ

Dalilah Rizqi¹, Mila Karmila², Kusuma Agdhi Rahwana³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email : dalilahrizqy@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK As-Saabiq Singaparna. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan sensus. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan sampel yang diambil sebanyak 44 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner dengan pembagian angket. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Guru

ABSTRACT

This research aims to find out how work load and compensation influence the performance of As-Saabiq Singaparna Vocational School teachers. The method used in this research is quantitative with a census approach. The sampling technique used was saturated sampling with samples taken of 44 respondents. The data collection techniques used were observation, interviews and questionnaires by distributing questionnaires. The analytical tool used in this research is multiple linear regression using SPSS version 25. The results of the research show that Workload and Compensation simultaneously have a significant influence on teacher performance. Partial workload has a significant influence on teacher performance. Partial compensation has a significant influence on teacher performance.

Keywords : Workload, Compensation, and Teacher Performance

Article History

Received: Oktober 2024
Reviewed: Oktober 2024
Published: Oktober 2024

Plagirism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah seseorang yang penting dalam menjalankan kelancaran suatu kegiatan yang di dalamnya bertujuan untuk mencapai keberhasilan pada suatu organisasi, dalam

artian mencapai suatu tujuan dengan kemampuan yang ada pada setiap individu disertai berbagai tantangan atau hambatan yang diberikan oleh suatu organisasi tersebut.

Seperti uraian di atas, di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. maka dari itu sumber daya manusia yang patut dimiliki oleh suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan juga berkualitas, dari keahlian tersebut dapat mencapai tujuan keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam setiap perusahaan pastinya akan selalu ada tantangan, baik itu tantangan dari dalam maupun tantangan dari luar perusahaan, maka dari itu suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang cukup baik yang bisa mengelola dan mencari jalan keluar dari tantangan perusahaan tersebut. Karena manusia akan selalu menjadi peranan aktif dalam berjalannya suatu pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2019:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat."

Setiap kemajuan dalam suatu bidang baik dalam bidang ekonomi, pendidikan, sosial, politik dan juga bidang lainnya pastinya menghadapi atau mengalami rintangan baik dalam faktor internal maupun eksternal. dengan adanya rintangan tersebut hal yang dirasa penting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya, yang artinya sumber daya manusia tersebut harus bisa menyelesaikan setiap masalah yang dihadapinya pada perusahaan tersebut.

Dengan adanya kemampuan seseorang dalam setiap bidangnya pastinya akan mempermudah menjalankan suatu perintah yang diberikan oleh setiap perusahaan. Karena sumber daya manusia tersebut sudah memiliki kemampuan atau keahlian tersendiri dalam suatu bidang yang nantinya akan mempermudah kelancaran tugas atau pun tantangan yang dihadapinya.

Yang berperan penting disini ialah guru. Guru mempunyai peranan sangat penting di bidangnya yaitu bidang pendidikan, setiap guru mempunyai tanggung jawab atas suatu tugas yang ia hadapi sesuai dengan keahlian yang ada. Menjadi guru saja tidaklah mudah, yang pastinya banyak tantangan yang dihadapi dari instansi atau sekolah yang memiliki tanggung jawab penuh untuk menyalurkan keahlian dan pengetahuan kepada setiap siswa siswi yang dia hadapi untuk meningkatkan kualitas siswa/siswi dari sekolah tersebut. Maka dari itu setiap guru harus bisa melatih diri untuk bisa terus mempunyai pribadi yang berkualitas, karena tidak akan adanya perubahan bila mana peningkatan kualitas guru nya kurang baik.

Setiap instansi pasti didalamnya memiliki tujuan, tujuan dari Sekolah As Saabiq Singapura ini yaitu menjadikan SMK yang berprestasi dan berkualitas dengan mengutamakan Imtaq dan mengikuti perkembangan iptek serta mampu bersaing di era globalisasi.

Untuk mencapai tujuan dari sekolah tersebut, diperlukannya kinerja guru yang berkualitas, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru yang berkualitas yaitu dengan lebih memperhatikan beban kerja guru baik itu beban kerja fisik maupun non fisik, dan juga lebih memperhatikan kompensasinya.

Menurut Satriadi (2016) Kinerja guru adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi atau instansi yang bertujuan untuk mencapai tujuan keberhasilan yang ingin ia capai sesuai dengan ukuran dan jenis pekerjaan yang telah ditetapkan.

Setiap sekolah, instansi, maupun Perusahaan pastinya mempunyai penilaian pada setiap karyawannya, didalam sekolah terdapat penilaian kinerja guru, maksud dari adanya penilaian guru adalah untuk mengukur keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh setiap guru, dan termasuk juga memberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya, maka berikut adalah rata-rata penilaian kinerja guru pada SMK As-Saabiq.

Gambar 1 Rata-rata Kinerja As-Saabiq



Sumber : SMK As-Saabiq Singaparna, 2024

Berdasarkan grafik yang tertera di atas, terdapat penurunan dan kenaikan kinerja dari tahun 2020 sampai tahun 2022 pada SMK As-Saabiq, yaitu di tahun 2020 dengan hasil rata-rata kinerja guru sebesar 85,80%, yang artinya pada tahun ini mengalami penurunan drastis dari tahun sebelumnya, lalu pada tahun 2021 sebesar 89,80%, pada tahun ini kinerja mengalami kenaikan yang cukup tinggi, dan tahun 2022 yaitu mengalami penurunan kembali menjadi 88%.

Cara penilaian kinerja guru pada SMK As-Saabiq dinilai dari beberapa indikator yaitu ada produktivitas, komunikasi, kepemimpinan, pengembangan diri. Masing-masing indikator tersebut mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya.

Pada grafik di atas, terdapat penurunan kinerja yaitu pada tahun 2020 dan 2022, pada tahun 2020 SMK As-Saabiq mengalami penurunan drastis dibanding dengan tahun sebelumnya, ada beberapa faktor yang menyebabkan penurunan pada kinerja guru sesuai dengan indikator penilaian kinerja pada SMK As-Saabiq yaitu ada komunikasi dan pengembangan pribadi dan produktivitas timbulnya permasalahan pada indikator tersebut faktor terbesar yaitu diakibatkan karena virus corona yang mulai masuk ke Indonesia dan pada tahun 2020 inilah kegiatan belajar

mulai dirumahkan(*daring*), hal ini cukup menjadikan hambatan untuk para guru dalam menyalurkan ilmu kepada siswa-siswinya.

Pada indikator komunikasi munculnya beberapa hambatan seperti kondisi geografis yang sulit dijangkau jaringan internet, keterbatasan kuota internet, gangguan dirumah, yang menjadikan kurangnya interaksi antara siswa dan juga guru, dan pengembangan pribadi pun menjadi salah satu indikatornya karena seorang guru pastinya akan melakukan peningkatan dalam profesionalisme diri mereka diri agar memiliki kompetensi profesi yang baik, kegiatan tersebut tentunya akan lebih efisien jika disalurkan langsung terhadap siswa/siswi maka tentunya akan menjadi hambatan jika kegiatan pembelajaran berubah menjadi *daring*, dan indikator yang terakhir yaitu produktivitas, terkadang guru ataupun siswa/siswi menjadi produktif dengan banyaknya hambatan, contoh kecilnya disiplin waktu, seperti ketidakhadiran guru tanpa keterangan, ataupun murid yang bermalas-malasan dikarenakan kegiatan belajar yang dirumahkan memicu murid menjadi jenuh, ataupun banyaknya murid atau guru yang terkena virus corona yang menjadikan kegiatan belajar kurang produktif.

Pada tahun 2021 kinerja guru mulai stabil dan ada peningkatan, pada tahun 2022 kinerja guru SMK As-Saabiq mulai mengalami penurunan kembali terutama pada indikator produktivitas. Jika penurunan kedisiplinan dalam kinerja diduga karena adanya jam kerja tambahan yang terlalu tinggi sehingga para guru menjadi kelelahan dan tidak memenuhi semua jam kerja yang ditugaskan hal ini menjadikan guru tidak disiplin, dalam produktivitas mengalami penurunan diduga karena para guru tidak meningkatkan keahlian mereka karena kompensasi yang mereka terima tidak memotivasi para guru untuk lebih meningkatkan keahlian dan kemampuan demi meningkatnya kinerja.

Setiap proses kerja pasti memiliki upaya yang besar untuk meningkatkan kinerja, dalam proses peningkatan kinerja tersebut pastinya akan ada hambatan, dan hambatan-hambatan pada uraian di atas diindikasikan dari beban kerja dan kompensasi yang mempengaruhi guru SMK As-Saabiq.

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan pekerjaan seseorang yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Jika suatu pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan dengan dan dapat diselesaikan maka suatu pekerjaan tersebut tidak bisa disebut dengan beban kerja. Tetapi jika tidak dapat terselesaikan dengan baik maka suatu pekerjaan tersebut dapat disebut dengan beban kerja.

Jenis-jenis tekanan yang menyebabkan beban kerja terhadap kinerja guru yaitu ada persiapan pelajaran, yang dimana guru perlu merencanakan dan mempersiapkan materi pelajaran, aktivitas, dan penilaian. Persiapan yang intens memerlukan waktu tambahan di luar jam mengajar, yang bisa mengakibatkan tekanan pada guru, ada juga berupa tuntutan administratif, tugas administratif seperti pengisian laporan, absensi, dan mengelola dokumen-dokumen lainnya juga dapat menambah beban kerja. Tuntutan administratif yang berlebihan dapat mengalihkan perhatian dari pengajaran. Dan yang terakhir yaitu tekanan waktu guru sering kali

memiliki batasan waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, seperti menilai pekerjaan siswa, memberikan umpan balik, dan menghadiri rapat. Tekanan waktu ini bisa mereduksi kualitas pengajaran dan memberikan beban tambahan.

Yang berhubungan dengan beban kerja pada sekolah yaitu tidak jauh dari jam kerja, setiap guru pasti sudah mempunyai bagian bagian jam kerja mengajar sendiri, pembagian jam kerja yang tepat dan efektif sangat mempengaruhi kelancaran daripada kinerja guru tersebut, yang dimana jika jam kerja terstruktur dan sesuai dengan kemampuan maka kinerja guru bisa dapat berjalan tanpa tekanan dan tuntutan, dan jika guru mendapatkan jam kerja tambahan yang terlalu tinggi dan tidak sesuai kemampuan maka pastinya akan mempengaruhi kinerja guru nya yang menjadi kurang baik.

Jam kerja mengajar yang ideal untuk para guru adalah 5 sampai 6 jam pelajaran per hari, kenapa bisa disebut ideal karena sudah ditetapkan pada pasal 35 ayat (2) disebutkan bahwa "Beban kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sebagaimana pada ayat (1) sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu." bisa dikatakan ideal karena pada peraturan ini beban kerja cukup teratur dan guru-guru masih mempunyai waktu untuk kegiatan yang lain seperti pengembangan diri, atau juga pengerjaan admisnistrasi, seiring berjalannya waktu mulai ada perubahan peraturan yang berkaitan dengan beban mengajar tersebut, pada pasal 2 ayat (1) disampaikan bahwa, Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah melaksanakan beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Hal ini lah yang menjadi permasalahan juga pada SMK As-Saabiq, karena jumlah jam kerja yang ditetapkan menjadikan guru-guru cukup kelelahan ditambah dengan jam kerja yang ditugaskan, pada SMK As-Saabiq pun ada beberapa guru yang sudah mulai pensiun dan otomatis guru yang ada ditambahkan jam kerja untuk dapat memenuhi tugas dari guru yang telah pensiun tersebut.

Selain beban kerja, adapun hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu kompensasi, kompensasi juga sama hal nya dengan beban kerja, sangat dapat mempengaruhi kinerja guru. Arti dari kompensasi sendiri yaitu suatu hal yang diterima oleh seseorang baik itu fisik maupun tidak yang harus diperhitungkan dahulu sebelum diberikan pada seseorang.

Menurut Sadikin dkk (2020, hlm. 165) kompensasi adalah imbalan atau pemberian yang identik dengan hadiah yang dapat memicu permasalahan antarpegawai.

Kompensasi sendiri terbagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, yang termasuk dengan kompensasi langsung yaitu berupa gaji, intensif dan juga komisi, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, extra cuti, ataupun sesuatu hal yang diberikan perusahaan untuk dapat mempertahankan seorang kinerja.

Pada dunia Pendidikan, kompensasi merupakan peran yang sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia termasuk kinerja guru, karena dengan pemberian kompensasi yang tinggi maka akan menjadikan atau memotivasi para guru untuk meningkatkan kualitas pengajarnya. Karena besar kecil nya pemberian kompensasi dapat dilihat dari kualitas

kinerja seseorang dengan pemberian kompensasi yang menjamin akan menjadikan seseorang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya, artinya pemberian kompensasi yang seimbang dengan apa yang telah dilakukan oleh guru tersebut bisa memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, tentunya hal tersebut dapat meningkatkan kinerja guru.

Pada pemberian kompensasi langsung di SMK As-Saabiq terdapat permasalahan karena upah yang diberikan kurang dari (upah minimum Kota/Kabupaten Tasikmalaya) yaitu dengan UMK sebesar Rp.2.535.204,- dan rata-rata gaji pada SMK As-Saabiq yaitu Rp. 2.500.000,- dapat dilihat dari gaji yang diberikan tentunya para guru di SMK As-Saabiq singaparna mengalami permasalahan pada kompensasi langsung, yaitu gaji yang diberikan kurang dari upah minimum kota/kabupaten tasikmalaya. Juga pada kompensasi tidak langsung terdapat permasalahan yang cukup mempengaruhi kinerjanya, berhubungan dengan jam kerja tambahan pada SMK As-Saabiq menjadikan guru-guru tidak dipemudah dalam pengajuan cuti, dikarenakan jam kerja tambahan yang menumpuk sedangkan sumber daya manusia yang mengurang karena beberapa guru yang sudah mulai pensiun.

Berdasarkan uraian diatas, penulis melihat pentingnya melakukan penelitian yang berjudul **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU SMK AS-SAABIQ"**.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia merupakan potensi yang ada pada diri setiap individu untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang dapat mengelola dirinya sendiri serta semua potensi yang berada ditempat menuju tercapainya kesejahteraan dalam susunan kehidupan yang seimbang.

Menurut (Hasibuan, 2017) " Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan dan Masyarakat".

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu kegiatan atau tugas yang didalam nya sudah ada aturan yang harus dijalani sesuai dengan tanggung jawab yang ia terima atau hadapi dalam jangka waktu tertentu, bila suatu kegiatan tersebut tidak terlaksanakan sesuai dengan tugas dan aturan yang tertera maka bisa disebut dengan beban kerja.

Menurut Vanchapo (2020:1) "Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja

mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.”

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) “Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengeralahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula.”

Menurut Monika, (2018) “Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.”

Menurut Affandi, (2018) “Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja.”

Kompensasi

Menurut beberapa pakar pengertian Kompensasi adalah sebagai berikut:

Menurut Wibowo (2016: 289) “kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”.

Menurut Moekijat (2016:49) “kompensasi merupakan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha”.

Menurut Marwansyah (2016:269), kompensasi adalah :

- 1) Keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.
- 2) Sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balasan atas karya yang diberikan kepada organisasi.
- 3) Pembayaran kepada seorang karyawan sebagai balasan atas kontribusi organisasi.
- 4) Pembayaran yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada seorang karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi/ perusahaan.
- 5) Penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun *non-financial* yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi

Dapat disimpulkan bahwa, kompensasi adalah suatu pendapatan yang akan diterima oleh seseorang atas hasil kerjanya, baik itu berupa fisik atau non fisik, pemberian kompensasi tersebut nantinya akan diperhitungkan dahulu sebelum diterima oleh seorang pekerja.

Kinerja Guru

Berikut adalah pengertian kinerja guru menurut para ahli :

Menurut Manullang (2017:1) "Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan."

Menurut Priansa (2018:394) "Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya."

Menurut Supardi (2016:54) "Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggungjawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya."

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan sebuah hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang guru ketika menjalankan dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

METODE PENELITIAN

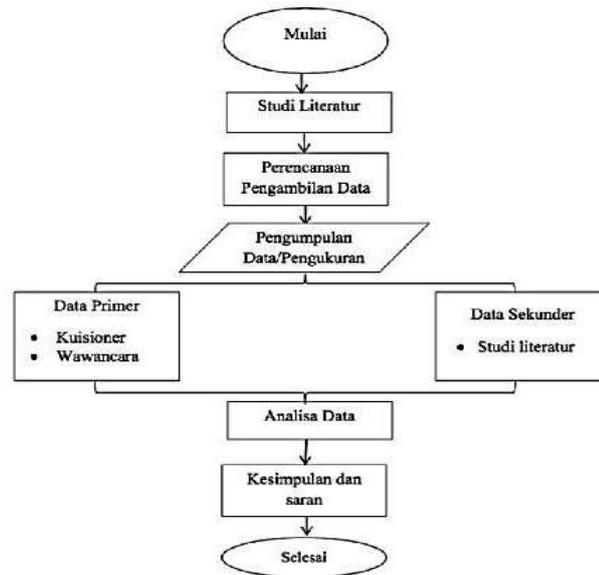
Objek penelitian ini di fokuskan pada Pengaruh Beban kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru, Adapun subjek penelitiannya yaitu SMK As-Saabiq Singaparna di Jalan Raya Borolong No. 175 Kab. Tasikmalaya Jawa Barat.

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada As-Saabiq Singaparna adalah metode kuantitatif, pendekatan deskriptif dan survei.

Menurut Sugiyono (2018:17) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2017:59) Pendekatan deskriptif penelitian yang digunakan untuk mengetahui adanya nilai suatu variabel bebas, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Menurut Sugiyono (2018:140) Sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi diambil secara bersama-sama. Dengan metode pengumpulan data terdapat pada diagram alir pengumpulan data berikut:



Gambar 2 Diagram Alir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model		Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.						
1	(Constant)	11341.247	6000.428		1.890	.066					
	X1	.477	.167	.364	2.860	.007	.443	.408	.357	.963	1.038
	X2	.411	.126	.414	3.252	.002	.483	.453	.406	.963	1.038

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11341.247 + 0,477 + 0,411 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

- 1) Nilai konstanta di atas adalah sebesar 11341.247 yang artinya menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Beban Kerja dan Kompensasi, maka Kinerja Guru sebesar 11341.247.
- 2) Nilai koefien regresi Beban Kerja (X1) sebesar 0,477 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan beban kerja maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,477 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan beban kerja maka akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,477 satuan.

- 3) Nilai Koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,411 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan kompensasi akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,411 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan kompensasi akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,411 satuan.

Untuk dapat membuktikan tingkat signifikan dari Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) pada SMK As-Saabiq bisa dilihat dari Tabel diatas yang tertera bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK As-Saabiq Singapura, Maka dapat ditarik kesimpulan H_a diterima yang artinya Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK As-Saabiq Singapura.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Akmal, Katikowati, dan Edi (2021) bahwa secara simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Dumai Kota.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi parsial antara beban kerja dengan kinerja guru sebesar 0.408. sesuai dengan klasifikasi yang ada beban kerja secara parsial terhadap kinerja guru dapat disimpulkan memiliki hubungan yang sedang. Yang mengandung arti bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Maka besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru secara parsial adalah sebesar 16,64% [$K_d = (0,408)^2 \times 100\%$]. Artinya secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan jika beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan para guru maka akan meningkatkan kinerja guru, dan sebaliknya jika beban kerja melebihi batas kemampuan kinerja guru maka kinerja guru akan menurun.

Untuk mengetahui tingkat signifikan Beban Kerja (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK As-Saabiq Singapura dapat dilihat dari nilai Sig. $0,007 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), yang artinya beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK As-Saabiq Singapura.

Hal ini didukung oleh penelitian (Sitanggang et al, 2023) bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada satuan polisi pamong praja kota sibolga. Kemudian penelitian dari (Ni Luh Ina Handariani et al, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 8 Singaraja.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh nilai koefisien korelasi parsial kompensasi dengan kinerja guru sebesar 0,453 yang artinya adanya hubungan yang sedang dan mengandung arti bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru secara parsial adalah sebesar 20,52% [$K_d = (0,453)^2 \times 100\%$]. Artinya secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut mengindikasikan jika kompensasi yang didapat sudah menjamin kepuasan para guru pada jenjang waktu yang panjang maka kompensasi akan menyebabkan peningkatan kinerja.

Sebaliknya jika kompensasi yang didapat tidak menjamin dan tidak memberikan kepuasan terhadap guru maka kinerja guru tidak akan optimal dan tentunya akan menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Setianingsih & Kader, 2018) bahwa penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi guru maka akan semakin tinggi kinerja guru di SMK TARUNA BANGSA Ciamis beralamat di Jln. Raya Banjar, Km. 3, Cijantung Dewasari, Dewasari, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.601 ^a	.361	.330	3663.838	.361	11.585	2	41	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi ditunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,601. dapat dibuktikan bahwa nilai koefisien korelasi termasuk kedalam klasifikasi yang kuat karena berada pada rentan nilai 0,60- 0,799. Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan para guru dengan kompensasi yang sesuai dengan standar yang diharapkan.

Koefisien determinasi mempunyai tujuan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Pada tabel di atas ditemukan bahwa hasil perhitungan yang ada pada nilai R^2 (*R-squared*) sebesar 0,361 atau 36,1%. Hal tersebut menunjukkan besarnya pengaruh beban kerja dan kompensasi secara simultan yaitu sebesar 36,1% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 63,9% merupakan faktor variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Beban Kerja, Kompensasi dan Kinerja Guru terhadap Kinerja Guru pada SMK As-Saabiq Singaparna, dapat dibuat kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK As-Saabiq Singaparna
2. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban kerja dan Kompensasi terhadap kerja guru SMK As-Saabiq Singaparna.
3. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kinerja Guru SMK As-Saabiq Singaparna
4. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi dan Kinerja Guru SMK As-Saabiq Singaparna.

Adapun saran dari peneliti bagi pihak sekolah SMK As-Saabiq Singaparna yaitu mampu menggunakan waktu kerja dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan dan target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan para guru dengan skor 187. Maka dari itu peneliti menyarankan agar pihak sekolah memberikan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan dengan target yang sesuai dengan kemampuan pegawai juga memberikan waktu kerja yang sesuai dengan kemampuan para guru. Pihak sekolah untuk dapat memberikan balas jasa atau kepuasan terhadap guru agar dapat menjamin keadilan, artinya kedua belah pihak akan saling menguntungkan baik pihak sekolah maupun para guru. Pihak sekolah untuk mengadakan evaluasi antar pimpinan dan dapat lebih membimbing juga membantu para guru, semakin tinggi efektif gaya kepemimpinan, maka akan semakin tinggi juga kinerja guru.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru seperti Gaya

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Akmal, Z. Kartikowati, S. Rr., & Edi, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai. *IDJ: Instructional Development Journal*. 4(2).
<https://moraref.kemenag.go.id/documents/article/99751647886033797>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. PT. Niaga Swadaya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cita Pustaka Media. Perintis. Medan.
- Marwansyah, (2016), *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi dua. Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Monika, S. (2018). *Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*.
- Priansa, D. (2018). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M.S. 2020. *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Satriadi. (2016). *Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Binaan Tanjung Pinang*. Vol. 4 No 2. STIE Pembangunan Tanjung.
- Setianingsih, W., & Kader, M. A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. *Ekonologi: Jurnal Ilmu Manajemen*. 5(2).
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonologi/issue/view/215>
- Sitanggang, D., Sipahutar, H., & Sinaga, N.A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga*. *Jurnal Kolaboratif Sains*. 6(1), 21-33.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
<https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/view/3234>
- Supardi. (2016). Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (Vol. Edisi Kelima). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Vanchapo, A. (2020). Beban dan Stres Kerja (Vol. I). Pasuruhan: CV Penerbit Qiara Media.