



Kompensasi Memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bukateja

Efi Nur Farianti

Program Studi Manajemen Universitas Perwira Purbalingga,
Jl. Letjen S Parman No.53, Kedung Menjangan, Kec. Purbalingga, Kabupaten Purbalingga,
Jawa Tengah, Indonesia 53316

*Penulis Korespondensi: evinurfarianti@gmail.com

Abstract. *Performance improvement can be measured through fair workload and appropriate compensation, but the problem that occurs at SMK Negeri 1 Bukateja is the opposite. There are several teachers who receive excessive workload and inappropriate compensation, resulting in a decline in teacher performance. This study aims to analyze the mediating role of compensation in the relationship between workload and teacher performance, thereby increasing motivation and job satisfaction which will have an impact on teacher performance. This study is a quantitative study with data analysis techniques using Part Least Square (PLS-SEM) using SmartPLS 3.0 software. Sampling used a purposive sampling technique, namely 91 teachers, with a data collection method using a questionnaire. The results of the analysis of the research hypothesis show that workload has a positive and significant effect on the performance of SMK Negeri 1 Bukateja teachers, compensation has a positive and significant effect on workload of SMK Negeri 1 Bukateja, workload has a positive and significant effect on the performance of SMK Negeri 1 Bukateja teachers, and compensation can mediate workload on the performance of SMK Negeri 1 Bukateja teachers. The findings of this study indicate that fair and adequate compensation can reduce excessive workload on teacher performance at SMK Negeri 1 Bukateja. The R-Square result is 60.1%, which is in the moderate category, with the remaining 39.9% explained by other variables outside the study.*

Keywords: *Workload; Compensation; Teacher performance; Work motivation; Vocational education*

Abstrak. Peningkatan kinerja bisa diukur melalui beban kerja yang adil dan kompensasi yang sesuai, namun permasalahan yang terjadi di SMK Negeri 1 Bukateja sebaliknya. Terdapat beberapa guru yang memperoleh beban kerja lebih dan kompensasi yang tidak sesuai, sehingga terjadi penurunan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi kompensasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja guru, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang akan berdampak terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan *Part Least Square* (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* 3.0. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yakni sebanyak 91 guru, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Hasil analisis hipotesis penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bukateja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja SMK Negeri 1 Bukateja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bukateja, dan kompensasi dapat memediasi beban kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bukateja. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat mengurangi beban kerja berlebih terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bukateja. Hasil *R-Square* 60,1% yang masuk kategori sedang dan sisanya 39,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Kata Kunci : Beban kerja; Kompensasi; Kinerja guru; Motivasi kerja; Pendidikan vokasi

1. LATAR BELAKANG

Permasalahan di Indonesia terkait rendahnya pendidikan masih belum dapat terselesaikan sampai saat ini. Pendidikan adalah suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia karena dengan adanya pendidikan, manusia dapat membentuk pribadi yang beretika, beriman, cerdas dan mampu mengoptimalkan potensinya. Masa depan suatu bangsa terletak pada anak-anak atau peserta didik, sehingga pendidikan karakter perlu ditanamkan

sejak dini karena menjadi aspek penting untuk generasi penerus (Dinia et al., 2023). Sumber daya manusia didalam sebuah organisasi sekolah yaitu guru, karena guru memegang peranan penting untuk menciptakan pendidikan sebagai organisasi yang berfungsi dan bermanfaat tidak hanya memberikan pengetahuan ke peserta didik (Zibran, 2023).

Proses pendidikan akan terbentuk sosok individu sebagai sumber daya manusia yang akan berperan sangat penting dalam proses kemajuan bangsa dan negara. Pendidikan akan menghasilkan peserta didik yang cerdas, selain itu pendidikan merupakan kunci utama menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Zibran, 2023). Pasal 1 ayat 1 UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Kualitas seorang guru dapat tercermin dari kinerjanya, kinerja guru yang baik merupakan salah satu faktor dapat menciptakan lulusan yang berkualitas baik secara akademik maupun di dunia nyata.

Suatu organisasi atau perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti beban kerja dan kompensasi. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melakukan suatu tugas-tugasnya, baik sebagai pengajar atau pendidik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dalam suatu pembelajaran, kinerja guru berkaitan dengan kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan serta mengavalusi pembelajaran dalam hal proses maupun hasilnya (Rizqi et al., 2024). Menurut Sitilmroatun & Sukirman (2016) mutu pendidikan yang baik dipengaruhi oleh kinerja guru ketika melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan.

Beban Kerja adalah suatu kegiatan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pekerja dengan waktu tertentu. Jika seorang pekerja tersebut mampu menguasai dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, maka tidak menjadi suatu beban kerja. Ketidakmampuan dalam menjalankan pekerjaan sehingga perlunya penyesuaian diri secara mendalam terhadap tanggung jawab yang diberikan maka hal tersebut menjadi suatu beban kerja (Rizqi et al., 2024). Beban kerja merupakan salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang guru tidak akan maksimal jika beban kerja yang ditanggung tidak sesuai dengan kemampuannya, sehingga akan mempengaruhi suatu kinerjanya. Perbandingan antara jumlah waktu yang digunakan untuk mengajar di dalam kelas sebagai tugas pokok guru dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan administrasi seorang guru sering kali tidak sebanding (S. H Hasibuan & Munasib, 2020).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, kompensasi ada dua jenis yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan insentif sedangkan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan) (M. S. P. Hasibuan, 2017). Tingkat besar kecilnya yang diterima suatu kompensasi ada banyak faktor yang mempengaruhi. Hal ini perlu mendapat perhatian agar prinsip pengupahan dapat dilakukan secara adil sehingga akan meningkatkan motivasi dan kinerjanya. Faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi merupakan faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar kemampuan membayar (S. H. Hasibuan & Munasib, 2020).

SMK Negeri 1 Bukateja atau yang biasa disebut “Skansika”, merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan negeri di Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah yang memiliki 6 jurusan yaitu DPIB (Desain dan Permodelan Informasi Bangunan), BSN (Busana), TO (Teknik Otomotif), TJKT (Teknik Jaringan Komputer dan Telekomunikasi), BCF (*Broadcasting* dan Perfilman) dan PPLG (Pengembangan Perangkat Lunak dan Gim), yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan survei pra penelitian sekolah SMK Negeri 1 Bukateja memiliki guru PNS dan P3K sejumlah 91.

Berdasarkan wawancara ke guru yang bertugas merangkap sebagai pengelola bidang SDM menyatakan bahwa beberapa guru merasa terbebani dengan kondisi mengajar mata pelajaran yang tidak linear dengan keilmuan dan kompetensi yang dimiliki, sehingga menyebabkan guru berlebihan beban kerja. Guru yang memiliki latar belakang dan kemampuan pendidikan sebagai guru Bahasa Jawa, tetapi dibebankan mengajar mata pelajaran Seni Budaya. Kondisi tersebut, mengakibatkan beberapa guru harus mempelajari dan memahami tugas baru yang dirangkap dengan mengajar mata pelajaran yang dibutuhkan. Beberapa guru mengemban tugas tambahan di luar kewajiban mengajar, seperti menjadi pembina ekstrakurikuler serta dilibatkan tidak sesuai dengan tupoksi seorang guru seperti merangkap pada bagian struktural tata usaha. Berdasarkan kondisi yang terjadi, guru yang dibebankan tugas tambahan tersebut justru guru-guru yang sudah memiliki jam mengajar yang cukup tinggi. Tabel yang menyajikan data distribusi jam mengajar guru yang berjumlah 91 memiliki status PNS dan P3K terjadi tidak ketidakadilan, jam mengajar yang diterima guru, mulai dari paling rendah memiliki jam mengajar 8 jam dan paling tinggi memiliki jam mengajar 34 jam. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa guru mengalami kelebihan beban kerja sementara guru yang lainnya masih kekurangan jam mengajar.

Selain permasalahan beban kerja, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa guru PNS memiliki beban kerja yang berbeda, namun dengan kompensasi yang sama. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh guru tidak adil karena tidak sesuai dengan beban kerja yang di ampu. Fenomena yang terjadi, kondisi ini dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran dan akhirnya berdampak pada kinerja guru akan menurun. Salah satu faktor yang menunjukkan adanya penurunan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bukateja adalah menurunnya persentase siswa yang diterima di dunia kerja secara signifikan selama 3 tahun terakhir. Data menunjukkan pada tahun 2022, presentase siswa SMK Negeri 1 Bukateja yang diterima di dunia kerja mencapai 75,42%, namun mengalami penurunan signifikan pada tahun 2023 menjadi 53,67% dan kembali menurun pada tahun 2024 menjadi 52,03%. Penurunan presentase siswa diterima di dunia kerja ini dapat diinterpretasikan kurang optimalnya persiapan siswa yang salah satu faktornya dipengaruhi kinerja guru.

SMK Negeri 1 Bukateja dirasa cocok untuk dilakukan penelitian Kompensasi Memediasi Beban Kerja Kinerja Guru. Peneliti ini merupakan replikatif dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Dinia et al., 2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kompensasi. Peneliti sebelumnya dilakukan di beberapa tempat, beberapa tempat tersebut yaitu Sekolah Dasar Islam Terpadu yang ada di Kota Bogor, yaitu SDIT Al Yasmin 2, SDIT Ummul Quro, SDIT At Taufik, dan SDIT Kreativa Bogor, serta Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kota Bogor, yaitu SDN Sukadamai 3, SDN Kukupu 1, SDN Semplak 1, dan SDN Cibuluh 3. Peneliti tersebut memiliki keterbatasan dalam pembahasan dan membutuhkan banyak masukan dan saran, sehingga menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kompensasi sebagai Mediator. Pada penelitian ini sehingga peneliti ingin mengembangkan penelitian tersebut dengan melakukan penelitian di satu tempat yaitu di SMK Negeri 1 Bukateja. Dari permasalahan yang didapat di SMK Negeri 1 Bukateja, peneliti menggunakan jurnal tersebut untuk menyelesaikan kinerja guru, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru dan kompensasi sebagai mediator. Berdasarkan *fenomena gap* dan saran peneliti sebelumnya yang telah dijelaskan peneliti tertarik ingin meneliti terkait kompensasi memediasi beban kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bukateja.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Keadilan

Teori Keadilan yang pertama kali dikembangkan oleh Zaleznik (1958), kemudian dikembangkan oleh John Stacey Adams (1963) mencakup perasaan seseorang atas sikap dan perbuatannya terhadap perlakuan yang diterima atas tindakannya itu. Teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan merasa puas serta tidak puas tergantung pada perasaan adil (*equity*) dan tidak adil (*inequity*). Dalam konteks pekerjaan, keadilan menyatakan bahwa seseorang menilai kinerjanya dengan membandingkannya dengan standar pekerjaan, perasaan adil dan tidak adil dalam kondisi dapat diperoleh oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, baik dalam tempat yang sama maupun berbeda. Seseorang akan merasa adil jika apa yang mereka berikan (*input*) dan apa yang mereka terima (*output*) sebanding (Ilham, 2022).

Teori keadilan dapat menjadi landasan penting dalam penelitian kompensasi memediasi beban kerja terhadap kinerja guru karena teori ini menjelaskan bagaimana guru mendapatkan keadilan antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima. Guru akan merasa adil jika kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja yang ditanggung sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Namun sebaliknya, guru akan merasa tidak adil jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerjanya, akibatnya kinerjanya menurun. Guru akan merasa puas dan termotivasi apabila diperlakukan secara adil dengan mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan kompensasi yang sama. Kondisi tersebut, menyebabkan guru merasa tidak adil karena kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan, sehingga akan mempengaruhi kinerja guru. Jadi, teori keadilan dapat menguraikan secara subjektif guru dalam mengevaluasi antara beban kerja dan kompensasi yang mereka dapatkan, dengan menerapkan keadilan akan mendorong kinerja guru.

Kinerja merupakan *performance* sebagai hasil kerja dan bagaimana pekerjaan berlangsung yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh organisasi (Widayati, 2019). Kinerja (*performance*) diistilahkan dengan presetasi kerja melalui dimana suatu organisasi melakukan evaluasi atau menilai prestasi kerja. Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena sebuah organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, kinerja merupakan perilaku manusia dalam menjalankan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan supaya menghasilkan tindakan dan hasil yang maksimal (Sarpanjadi, 2016). Suatu sekolah, kinerja guru diharapkan

dapat selalu meningkat supaya tujuan pendidikan dapat dicapai dengan maksimal, karena kinerja menunjukkan hasil kerja guru dalam menghasilkan kemampuan peserta didik (Rasu et al., 2023).

Kinerja guru adalah proses pembelajaran sebagai upaya untuk mengembangkan kegiatan yang ada supaya tujuan pendidikan tercapai melalui kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru atau hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan kewajibannya. Kinerja guru merupakan kemampuan guru untuk membuktikan berbagai keahlian dan kompetensi yang dimiliki. Kinerja guru ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan mencakup menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran hingga evaluasi (Kurdi et al., 2025). Kinerja guru dilihat berdasarkan hasil kerja yang telah diperoleh atau dicapai seseorang dalam suatu organisasi berdasarkan standar yang disesuaikan untuk mencapai tujuan. Kinerja yang dihasilkan oleh guru akan mempengaruhi perkembangan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut (Mulyono & Perkasa, 2023). Kinerja guru dapat diukur melalui indikator sebagai berikut : Efektif, Efisien, Kualitas, Ketepatan Waktu dan Produktivitas (Widayati, 2019).

Beban Kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas dengan kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Hadda et al., 2023). Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Pembagian beban kerja yang tepat dapat mempengaruhi kinerja dan pencapaian dari sekolah tersebut. Beban pekerjaan yang dipikul oleh seorang guru dan hasil antara volume kerja dengan waktu yang sesuai standar dapat meningkatkan kinerja. Tambahan tugas pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan membebani guru, akibatnya akan terjadinya penurunan kinerja. Suatu lembaga perlu memperhatikan antara kapasitas dengan kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh guru (Kurdi et al., 2025).

Kinerja guru akan menurun atau meningkat bisa dipengaruhi oleh beban kerja guru (*teacher workload*) yang bertambah, akibat kondisi kelas yang selalu berubah, jumlah rata-rata jam mengajar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pengajaran terhadap peserta didik yang diluar kemampuan seseorang guru dan jumlah pekerjaan dalam melaksanakan pembelajaran (Saban, 2024). Beban kerja yang diberikan diluar kemampuan guru yang dimiliki, akan berdampak negatif yang cukup panjang, baik untuk guru, siswa dan sekolah. Sebaliknya jika pemberian beban kerja kurang dari kemampuan, akan menimbulkan kebosanan dan waktu terbuang sia-sia. Pembagian beban kerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensi guru akan

meningkatkan kinerja guru dengan optimal (Fitria & Limgiani, 2024). Beban kerja memiliki 4 indikator yaitu, Target yang harus dicapai, Kondisi pekerjaan, Penggunaan Waktu dan Standar Pekerjaan (Hadda et al., 2023).

Kompensasi adalah dalam bentuk balas jasa (*reward*) yang diberikan untuk pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang diberikan seseorang (Widayati, 2019). Kompensasi merupakan suatu pembayaran yang bersifat langsung maupun tidak langsung, sebagai bentuk insentif untuk memotivasi karyawan supaya produktivitas seorang karyawan tersebut dapat meningkat. Kompensasi dapat memberikan kepuasan untuk tenaga pendidik atau guru, selain itu adanya kompensasi dapat meningkatkan kinerja guru. Pemberian kompensasi perlu memperhatikan dua hal yaitu kompensasi uang harus sesuai dengan kinerja yang dilaksanakan oleh guru dan memahami dalam pemberian kompensasi tidak dapat terlepas dari perilaku kinerja (Sitilmroatun & Sukirman, 2016).

Kompensasi guru merupakan suatu bentuk imbalan sebagai penghargaan yang menjadi hak seorang guru berupa imbalan langsung atau tidak langsung sebagai balas jasa atas prestasi dan kinerja guru. Pemberian kompensasi sesuai dengan beban yang diberikan akan menjamin kepuasan guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Kompensasi menjadi stimulus bagi guru untuk meningkatkan prestasi kerja (Presilawati, 2016). Kompensasi guru memiliki 4 Indikator yaitu : Gaji, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas (Widayati, 2019).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana data yang berupa angka adalah hasil dari perhitungan dan pengukuran. Oleh sebab itu, penelitian kuantitatif digunakan untuk melihat hasil dari penelitian dalam menjawab rumusan masalah yang ditentukan untuk diteliti yang disajikan dalam bentuk data dan ditarik kesimpulan (Saputra & Marlius, 2024). Pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan kuisioner. Teknik Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan metode kuesioner, adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisioner yang dibagikan diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena yang terjadi (Kurdi et al., 2025). Peneliti menggunakan skala likert dimana skor 1 artinya sangat tidak setuju hingga skor 5 artinya sangat setuju. Populasi adalah subjek penelitian dimana individu yang biasa dikenal dengan perilaku serta dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti (Asriani et al., 2018). Sehingga yang akan menjadi populasi dalam

penelitian ini adalah guru PNS dan P3K SMK Negeri 1 Bukateja yang berjumlah 91 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang diperoleh dari populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian (Asriani et al., 2018). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* merupakan pengambilan sampel dengan dipilih berdasarkan kriteria tertentu dengan fokus pada kelompok atau individu yang dianggap relevan oleh peneliti untuk mencapai tujuan penelitian (Subhaktiyasa, 2024). Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* karena kriteria *purposive sampling* guru PNS dan P3K yang memiliki kompensasi yang jelas dan terstandarisasi, sehingga memudahkan peneliti secara spesifik menguji bagaimana kompensasi memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja guru.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini Adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah suatu pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek peneliti dilakukan. Data primer merupakan suatu sumber data yang memberikan data kepada pengumpul data (Rudini & Azmi, 2023). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari peneliti yang bersumber dari tempat objek penelitian melalui observasi, wawancara dan kuisioner yang bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai kompensasi memediasi beban kerja terhadap kinerja guru. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Rudini & Azmi, 2023). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu file data yang diperoleh dari SMK Negeri 1 Bukateja berupa data jam mengajar guru dan presentase siswa diterima di dunia kerja. Selain itu, sumber data sekunder juga bersumber dari jurnal, artikel, buku yang berhubungan dengan topik penelitian ini yaitu kompensasi memediasi beban kerja terhadap kinerja guru.

Uji PLS atau *Partia Least Squares* adalah jenis statistik multivariat yang kegunaannya untuk melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS dapat digunakan untuk analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. PLS merupakan *software* yang digunakan untuk analisis pengukuran skala tertentu, dengan jumlah sampel minimal 30 responden. Alasan menggunakan PLS dalam suatu penelitian seperti, metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak banyak dan bisa digunakan menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS dapat digunakan sebagai prediksi (Febryaningrum et al., 2024).

1. Model Pengukuran atau *Outer Model*

a) *Convergent Validity*

Indikator Uji Validitas *convergent* merupakan nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* 0,5-0,6 dianggap sudah cukup, selain itu suatu indikator dianggap valid ketika indikator tersebut memiliki nilai AVE (*average variance extracted*) diatas 0,5. Nilai AVE adalah rata-rata presentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standarized* sedangkan indikator nilai AVE dapat dilihat dalam PLS *Argorim report*.

b) *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda sebaiknya tidak memiliki korelasi yang tinggi. Indikator uji validitas deskriminan adalah nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* harus menunjukkan angka $>0,70$ untuk setiap variabel. Validitas diskriminan dikatakan baik apabila akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model.

c) *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability adalah kriteria penilaian tingkat reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Nilai *cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya pada reliabilitas suatu konstruk. Meskipun demikian, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $>0,7$ dan *Composite Reliability* $>0,7$ dan nilai $>0,6$ masih bisa diterima.

2. Analisis Hasil SEM Model Struktural

a) *F-Square*

Uji *F-Square* dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. *F-Square* digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh indepen atau predictor terhadap variable dependen. Nilai *F-Square* sebesar $<0,02$ pengaruh variabel independent atau prediktor dianggap kecil, jika $> 0,15$ menunjukkan efek sedang dan $>0,35$ pengaruh variabel independen atau prediktor dianggap kuat atau signifikan. Jadi, untuk mengukur seberapa baik model beban kerja dan kompensasi dalam menjelaskan kinerja guru (Ghozali & Latan, 2015).

b) *R-Square*

Dalam menilai struktural dengan PLS, dapat melihat nilai *R-Square* untuk setiap variable laten endogen atau kinerja guru sebagai kekuatan prediksi dari model structural. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen atau beban kerja terhadap variabel laten endogen atau kinerja guru apakah memiliki pengaruh yang *substantive*. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, sedang dan lemah. Hasil dari PLS *R-Square* merepresentasi jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali & Latan, 2015).

c) *Estimate For Path Coefficients*

Estimate For Path Coefficients untuk melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikan *t-statistik* yang melalui metode *bootstapping* (Ghozali & Latan, 2015).

3. Rancangan Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan pada inner model dengan melihat nilai *path coefisien* dan nilai *t-statistic* yang diperoleh. Pada riset ini, tingkat signifikan statistik yang dipakai untuk menerima atau menolak suatu hipotesis adalah 5%. Tingkat kepercayaan yang diperlukan untuk menolak hipotesis adalah 0,05 (Ghozali & Latan, 2015).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini diberikan contoh tata cara penulisan subjudul, sub-subjudul, sub-sub-subjdul, dan seterusnya.

Berdasarkan hasil penelitian pada SMK Negeri 1 Bukateja jumlah Guru yang dijadikan sampel sebagai responden adalah sebanyak 91 guru. Karakteristik responden secara umum berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

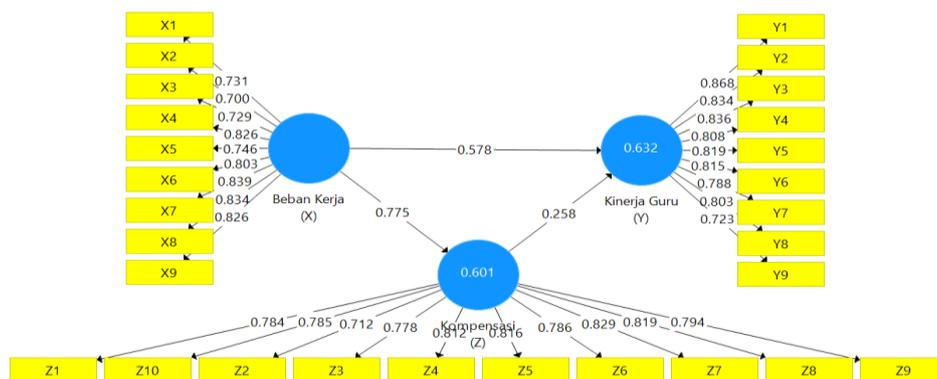
- a. Laki-laki : 51,6 %
- b. Perempuan : 48,4 %

2. Usia

- a. 22-35 Thn : 36,2 %
- b. 36-45 Thn : 41,7 %
- c. >45 Thn : 21,2 %

3. Pendidikan Terakhir
 - a. S1 : 96,7 %
 - b. S2 : 2,2 %
4. Masa Kerja
 - a. <2 Thn : 8,8 %
 - b. 2-4 Thn : 31,9 %
 - c. 5-10 Thn : 37,3 %
 - d. >10 Thn : 22 %

Berikut ini hasil melalui Uji *Partial Least Square* (PLS) yang ditampilkan dalam bentuk diagram jalur pada variabel Kompensasi (Z), Beban Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y) sebagai berikut :



Gambar 1. Model Output PLS Hubungan antar variabel Z,X,Y.

Sumber : SmartPLS versi 3.0

Berdasarkan tabel hasil *outer loading* diatas diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan yang berjumlah 28 butir dalam kuisioner variabel kompensasi, beban kerja dan kinerja guru dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat nilai *loading factor* yaitu $> 0,7$ sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel kompensasi, beban kerja dan kinerja guru layak digunakan dalam penelitian ini.

R-Square dari hasil analisis dalam penelitian dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 1. *R-Square* .

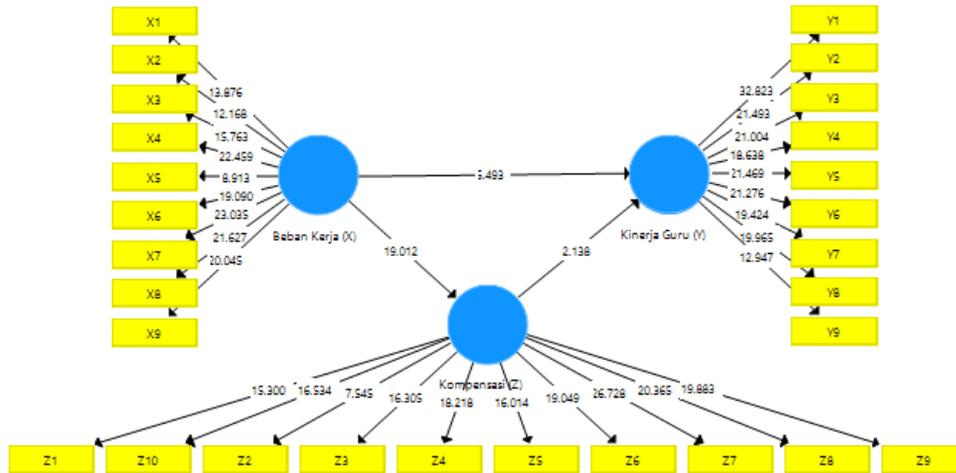
	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Guru (Y)	0,632	0,623
Kompensasi (Z)	0,601	0,597

Sumber : Hasil olah data SmartPLS versi 3.0

Nilai *R-Square* variabel Kinerja Guru sebesar 0,632. Nilai *R-Square* ini memiliki arti bahwa variabilitas konstruk Kinerja Guru yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk Beban Kerja sebesar 63,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Dapat

disimpulkan bahwa pengaruhnya sedang. Nilai *R-Square* variabel Kompensasi sebesar 0,601, dimaknai bahwa variabilitas konstruk Kompensasi yang dijelaskan oleh variabilitas konstruk Beban Kerja dan Kinerja Guru sebesar 60,1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya sedang.

Uji Hipotesis



Gambar 2. Hasil Proses *Bootstrapping* Hubungan antar variabel Z,X,Y.

Sumber : SmartPLS versi 3.0

Berdasarkan hasil dari gambar diatas maka didapatkan hasil pengujian hipotesis seperti rincian dalam tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil *Estimate For Path Coefficients*.

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik	P-Values
Beban Kerja (X)-> Kinerja Guru (Y)	0,578	0,576	0,105	5,493	0,000
Beban Kerja (X)-> Kompensasi (Z)	0,775	0,777	0,041	19,012	0,000
Kompensasi (Z)-> Kinerja Guru (Y)	0,258	0,267	0,121	2,138	0,033
Kompensasi (Z)->Beban Kerja(X)->Kinerja Guru (Y)	0,200	1,206	0,093	2,150	0,032

Sumber : Hasil olah data SmartPLS versi 3.0

Untuk mengetahui hubungan *structural* antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka *p-value* dengan $\alpha < 0,05$ atau t-statistik sebesar $>1,96$ untuk mengidentifikasi bahwa suatu hubungan antar variabel adalah signifikan. Besarnya *p-value* dan *t-statistik* diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode *bootstrapping*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, apakah beban kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kompensasi, apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan apakah kompensasi memediasi beban kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bukateja. Berikut ini hasil dan pembahasan untuk masing-masing variabel :

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji hipotesis nilai signifikan t- statistik yang melalui metode *bootstrapping* menunjukkan nilai p-value dengan alpha yaitu $0,000 < 0,05$ dan t-statistik 5,493 ($> 1,96$), maka H1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Negeri 1 Bukateja. Hal ini berarti semakin optimal beban kerja guru, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Beban kerja yang terukur dan sesuai dengan kemampuan guru dapat meningkatkan kinerjanya. Namun, apabila beban kerja terlalu berat dan tidak seimbang, justru berpotensi menurunkan kinerja.

Hasil dari kuesioner mayoritas setuju, namun terdapat sebagian yang merasa terbebani dengan beban kerja yang diampu, sehingga mengalami penurunan kinerja. Hal ini mencerminkan perlunya pembagian jam mengajar yang linear sesuai dengan kemampuan kompetensinya sesuai dengan tupoksi masing-masing guru, supaya dapat bekerja lebih maksimal. Tupoksi guru tidak hanya mengajar di kelas, tetapi mencakup perencanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pembimbingan peserta didik. Oleh karena itu, pembagian jam mengajar perlu mempertimbangkan beban kerja yang adil agar tidak terjadi ketimpangan. Kuesioner ini mencakup 9 pernyataan yang mengukur beban kerja pada SMK Negeri 1 Bukateja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa sebagian responden setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang merupakan indikator beban kerja, hal ini menunjukkan pernyataan pada variabel beban kerja di SMK Negeri 1 Bukateja diterima dengan baik oleh responden dalam penelitian ini.

Beban kerja yang diukur berdasarkan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan terbukti meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 1 Bukateja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika beban kerja yang diberikan optimal maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Beban kerja dalam pembagian jam mengajar guru tidak adil dan beberapa guru merasa terbebani dengan mengajar tidak sesuai dengan kemampuan kompetensinya. Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan tanggung jawabnya maka secara tidak langsung membuat kinerja guru menurun. Beban kerja guru harus mampu seimbang dengan setiap kapasitas yang dimiliki supaya kinerjanya maksimal sehingga akan meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 1 Bukateja dalam bekerja. Implikasi dari hasil ini

menunjukkan pentingnya manajemen beban kerja yang proporsional bagi guru agar kinerjanya optimal dapat tercapai dan resiko stres kerja diminimalkan.

Teori Keadilan menyatakan bahwa seseorang menilai kinerjanya dengan membandingkannya dengan standar pekerjaan, perasaan adil dan tidak adil dalam kondisi yang sama dengan membandingkan dirinya dengan orang lain pada Tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, baik dalam tempat yang sama maupun berbeda. Seseorang akan merasa adil jika apa yang mereka berikan (*input*) dan apa yang mereka terima (*outout*) sebanding. Beban kerja yang diberikan tidak sebanding dengan imbalan atau kompensasi yang diterima, sehingga akan mengalami ketidakpuasan yang berdampak penurunan kinerjanya. Sebaliknya, jika beban kerja dianggap adil dan sesuai dengan tupoksinya, maka guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lestari yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Lestari et al., 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyono dan Perkasa yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Mulyono & Perkasa, 2023). Selain itu penelitian Dinia et al menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Dinia et al., 2023)

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji hipotesis nilai signifikan t- statistik yang melalui metode *bootstrapping* menunjukkan nilai *p-value* dengan alpha yaitu $0,000 < 0,05$ dan t- statistik 19,012 ($> 1,96$), maka H2 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi (Z) SMK Negeri 1 Bukateja. Hal ini berarti semakin optimal beban kerja guru, semakin tinggi pula kompensasi yang diterima. Beban kerja yang lebih tinggi diikuti dengan harapan terhadap kompensasi juga yang lebih tinggi. Namun demikian ketimpangan beban kerja terhadap kompensasi masih dirasakan oleh sebagian guru.

Pembagian jam mengajar yang tidak adil bahkan ada beberapa guru yang sudah memiliki jam mengajar cukup tinggi, mengemban tugas tambahan seperti menjadi pembina ekstrakurikuler dan merangkap pada bagian struktural tata usaha. Berdasarkan fenomena diatas, kompensasi yang diterima guru sama namun dengan beban kerja yang berbeda. Oleh karena itu, hal tersebut perlu diperhatikan dalam pembagian beban kerja yang adil sesuai dengan kompensasi yang diterimanya. Kuisoner ini mencakup 9 pernyataan yang mengukur beban kerja pada SMK Negeri 1 Bukateja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa sebagian

responden setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang merupakan indikator beban kerja, hal ini menunjukkan pernyataan pada variabel beban kerja di SMK Negeri 1 Bukateja diterima dengan baik oleh responden dalam penelitian ini. Beban Kerja yang diukur berdasarkan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan terbukti meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 1 Bukateja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika beban kerja yang diberikan optimal maka akan semakin tinggi kompensasi yang diterima. Beban Kerja dalam pembagian jam mengajar guru tidak adil sehingga sebagian guru merasa tidak adil karena beban kerja guru yang diampu berbeda namun mempunyai kompensasi yang sama. Beban kerja yang dikelola secara adil dan proposional sangat penting untuk memastikan kompensasi yang diterima dirasakan layak oleh guru. Ketidaksesuaian antara keduanya menimbulkan persepsi antara ketidakadilan yang berdampak pada kepuasan dan motivasi kerja.

Teori keadilan menyatakan seseorang akan merasa adil jika apa yang diberikan (*input*) dan apa yang mereka terima (*output*) sebanding, salah satunya yaitu kompensasi. Guru yang memiliki beban kerja tinggi, baik dari segi jam mengajar maupun tugas tambahan lainnya, maka akan mengharapkan kompensasi yang diterima sesuai sehingga terciptanya keadilan. Guru merasa bahwa apabila beban kerja yang mereka ampu tidak seimbang dengan kompensasi yang layak, maka akan menyebabkan ketidakadilan dan ketidakpuasan. Sebaliknya, jika beban kerja sebanding dengan kompensasi yang diterimanya, maka akan terciptanya keadilan.

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian (Maulana, 2020), bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kompensasi, (Lili Cecep et al., 2023) menyatakan beban kerja mampu mempengaruhi kompensasi guru

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji hipotesis nilai signifikan t- statistik yang melalui metode *bootstrapping* menunjukkan nilai p-value dengan alpha yaitu $0,033 < 0,05$ dan t- statistik 2,138 ($> 1,96$), maka H3 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Negeri 1 Bukateja. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi guru, semakin baik pula kinerjanya. Kompensasi yang layak dan adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja akan berdampak meningkatkan kinerja guru. Harapan terkait kompensasi yang lebih tinggi, namun pada kenyataannya tidak terpenuhi, sehingga berpotensi menurunkan kinerja guru.

Hasil dari kuesioner bahwa mayoritas guru sangat setuju dengan pernyataan-pernyataannya namun ada sebagian guru kurang setuju dengan aspek terkait gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Hal ini Kuesioner ini mencakup 10 pernyataan yang mengukur

kompensasi pada SMK Negeri 1 Bukateja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa sebagian responden sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang merupakan indikator kompensasi, hal ini menunjukkan pernyataan pada variabel kompensasi di SMK Negeri 1 Bukateja diterima dengan baik oleh responden dalam penelitian ini. Sebagian guru menyatakan kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan porsinya dibuktikan dengan gaji, insentif, tunjangan-tunjangan dan fasilitas, namun masih terdapat kekurangan dimana beberapa guru merasa tidak adil karena kompensasi yang diterima guru sama namun dengan beban kerja yang berbeda. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sebanding dengan beban kerja yang diampu memegang peran penting untuk meningkatkan kinerja guru yang optimal. Ketidaksesuaian kompensasi yang diterima akan berdampak pada kinerja guru.

Teori Keadilan menyatakan apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan usahanya maka persepsi keadilan terpenuhi, ketika persepsi keadilan terpenuhi, motivasi dalam melakukan kinerja guru akan optimal. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan usahanya, akan menimbulkan ketidakadilan akan berdampak terhadap penurunan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nofritar dan Syafrin yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Nofritar & Syafrin, 2024) Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Putra, 2023). Selain itu penelitian Nanchi Siagian et al menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Nanchi Siagian et al., 2024).

Kompensasi Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji hipotesis nilai signifikan t- statistik yang melalui metode *bootstrapping* menunjukkan nilai *p-value* dengan alpha yaitu $0,032 < 0,05$ dan t- statistik 2,150 ($> 1,96$), maka H4 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (Z) memediasi Beban Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Negeri 1 Bukateja. Hal ini berarti semakin optimal beban kerja yang diberikan SMK Negeri 1 Bukateja, maka akan berdampak kurang baik pula terhadap kinerja guru, namun jika kompensasi yang diterima sebanding dengan beban kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja guru.

Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Hal ini jika setiap guru mengemban beban kerja sama dan menerima kompensasi yang sama, guru akan merasakan adanya keadilan, sehingga akan memotivasi guru dalam bekerja dengan maksimal

dan akan meningkatkan kinerja guru. Namun, beban kerja yang diampu oleh masing-masing guru berbeda, sementara kompensasi yang diterima cenderung sama. Kondisi ini menciptakan perasaan ketidakadilan bagi beberapa guru yang mengemban beban kerja yang lebih besar. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja guru, akan diterima baik oleh guru.

Sebagian guru merasa beban kerja dalam pembagian jam mengajar guru tidak adil dan merasa terbebani dengan merangkap mengajar tidak sesuai dengan kemampuan kompetensinya, membuat guru tidak dapat menikmati pekerjaannya. Pembagian jam mengajar yang tidak adil bahkan ada beberapa guru yang sudah memiliki jam mengajar cukup tinggi, mengemban tugas tambahan seperti menjadi pembina ekstrakurikuler dan merangkap pada bagian struktural tata usaha. Berdasarkan fenomena diatas, kompensasi yang diterima guru sama namun dengan beban kerja yang berbeda. Oleh karena itu, hal tersebut perlu diperhatikan guna memaksimalkan kinerja guru SMK Negeri 1 Bukateja, sehingga akan meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Dinia et al yang mendukung replikatif penelitiannya yang memberikan saran untuk peneliti selanjutnya karena memiliki keterbatasan dalam pembahasan dan membutuhkan banyak masukan dan saran, sehingga menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam dan secara komperhensif tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kompensasi sebagai Mediator yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Dinia et al., 2023). Sehingga peneliti dapat membuktikan bahwa kompensasi terbukti menjadi mediasi antara beban kerja dan kinerja guru di SMK Negeri 1 Bukateja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul kompensasi memediasi beban kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bukateja sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bukateja
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi SMK Negeri 1 Bukateja
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bukateja
4. Kompensasi memediasi beban kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bukateja

Adapun saran

Saran

Adapun saran berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan objektif di masa mendatang, disarankan agar peneliti tidak hanya mengandalkan data dari instrumen kuesioner tertulis. Penelitian sebaiknya dilengkapi dengan metode pengumpulan data lainnya, seperti wawancara mendalam. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih valid dan dapat mencerminkan kondisi atau fenomena yang diteliti secara lebih menyeluruh.
2. Beban kerja bagi setiap guru perlu diukur dengan disesuaikan dengan kemampuan kompetensi dan tupoksi bagiannya. Adanya beban kerja yang tidak sesuai maka secara tidak langsung akan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, perlunya pembagian jam mengajar yang linear sesuai dan kemampuannya sesuai tupoksi dengan melihat kapasitas setiap guru, supaya mereka dapat bekerja lebih maksimal.
3. Kompensasi memegang peranan penting sebagai variabel mediasi, secara praktis sebaiknya pihak sekolah melakukan peninjauan ulang dan evaluasi terhadap sistem pembagian beban kerja guru agar lebih adil dan proporsional. Beban kerja harus disesuaikan dengan kompetensi, latar belakang pendidikan, serta kapasitas.
4. Kompensasi yang diberikan kepada guru sebaiknya mempertimbangkan beban kerja yang diemban secara objektif. Perbedaan tugas tambahan dan tanggung jawab struktural harus diikuti dengan kompensasi yang sepadan agar menumbuhkan rasa keadilan dan meningkatkan motivasi kerja guru.
5. Guru sebaiknya diberi tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan keahlian dan bidang kompetensinya. Dengan demikian, guru akan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.
6. Masih ada 38% pengaruh dari variabel yang belum diteliti, sehingga pada penelitian selanjutnya dapat melengkapi celah tersebut dengan menggunakan variabel yang telah banyak digunakan dalam menjelaskan kenaikan kinerja, seperti misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja atau budaya organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Amsari, S., Sahla, H., Abd Majid, M. S., & Afandi, A. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Dinia, Y. S., Abullah, B., Tafsir, A., Beik, I. S., Indra, H., Kerja, B., Kinerja, ;, & Kompensasi, G. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru dengan kompensasi sebagai mediator pada SDIT dan SDN di Kota Bogor. *Kata Kunci*, 6.
- Febryaningrum, V., Buana, A. V., Rohman, A. F., Rochmah, A. N., Soraya, A., & Suparta, M. I. (2024). Penggunaan analisis structural equation modelling (SEM) dengan PLS untuk menguji pengaruh variabel intervening terhadap hubungan variabel independen dan variabel dependen. *Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(6).
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (literature review). *Journal of Student Research*, 2(4), 141–155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiansyah, Hardiansyah (2024). Pengaruh layanan perpustakaan terhadap tingkat kepuasan siswa di SMAN 1 Taliwang. *Tamaddun: Jurnal Ilmu Sosial, Seni dan Humaniora*, 1(2). <https://doi.org/10.70115/tamaddun.v1i2.111>
- Iqbal, M., Suhardi, & Ahmad, M. (2021). *Bahan ajar mata kuliah statistika*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Iskanda, (2016). *Manajemen dan budaya perpustakaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Karim, A., & Krismayani, I. (2015). Evaluasi pelayanan sirkulasi Perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Riau. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.22146/bip.8835>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2021). *Pengertian pelayanan dan melayani menurut KBBI*.
- Maryatul Asyro, Rr. Sri Kartikowati, Marzuki (2020). Pengaruh kualitas pelayanan dan fasilitas perpustakaan terhadap kepuasan siswa SMAN 1 Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8(2). <https://doi.org/10.31258/jmp.8.2.p.156-167>
- Mohammad Firdaus, Agustin HP (2020). Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan siswa pada SMK PGRI 1 Giri Banyuwangi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesy.v3i2.186>
- Mohindra, R., & Kumar, A. (2015). User satisfaction regarding quality of library services of A.C. Joshi Library, Panjab University, Chandigarh. *Journal of Library & Information Technology*, 35(1). <https://doi.org/10.14429/djlit.35.1.8072>

- Muhammad Jamal (2023). Pengaruh fasilitas perpustakaan sekolah terhadap minat baca siswa SDN 111 Kassi Buta Kecamatan Kajang Kabupaten Buluku. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/33247>
- Mutia Uswatun Hasanah. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan perpustakaan terhadap kepuasan pemustaka di Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Fakultas Adab dan Humaniora, UIN Ar-Raniry.
- Nugraha, B. (2022). Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik. *Pradina Pustaka*.
- Patil, S. & Sawant, S. (2017). Service quality expectations of academic library users. Mumbai: SHPT School of Library Science.
- Priyatno, Dwi. (2022). Olah data sendiri analisis regresi linier dengan SPSS dan analisis regresi data panel dengan Eviews. Yogyakarta: Cahaya Harapan.
- Purwaningsih, Dewi Cahyani. (2016). Pengaruh fasilitas perpustakaan dan pelayanan perpustakaan terhadap minat membaca siswa kelas XI di Perpustakaan SMKN 1 Kendal. *Skripsi*.
- Rahayuningsih. (2015). Survei peningkatan mutu berkelanjutan melalui pemantauan dan pengukuran kepuasan pemustaka. *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 11(2), 16-23. <https://doi.org/10.22146/bip.10031>
- Sugiyono, (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, Sugiyono and Lestari, Puji (2021). *Metode penelitian komunikasi (kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Bandung: CV Alvabeta. ISBN 978-602-289-672-2
- Windensi Natazha, Tri Murwaningsih, Jumiyanto Widodo. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan dan fasilitas terhadap kepuasan pengunjung perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 13(1), 98. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.76746>
- Yesy Kusumawati (2019). Analisis kepuasan siswa terhadap kualitas layanan perpustakaan SMA Negeri 3 Kota Kediri. *Jurnal Ekuivalensi*, 6(2).