

Analisis Kuantitatif Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah Di Tasikmalaya Berdasarkan Beban Kerja Dan Kompensasi

Fitri Andini Nur Azizah^{1*}, Barin Barlian², Ghaling Achmad Abdul Ghonisyah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang, Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

*Penulis Korespondensi: fitriandini@gmail.com

Abstract. *The quality of the learning process was directly correlated with teacher performance, which was a critical factor in the success of education delivery. Consequently, the objective of this investigation is to ascertain the impact of burden and compensation on the performance of educators at Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah in Tasikmalaya. The research methodology employed is quantitative, incorporating both descriptive and verification methodologies. The verification approach is employed to evaluate the impact of burden and compensation on teacher performance, while the descriptive approach was employed to describe the condition of workload, compensation, and teacher performance. The distribution of questionnaires to 50 respondents was the method of data collection. Correlation tests, coefficient of determination, and multiple linear regression were implemented during data analysis. The study's findings indicate that teacher performance, workload, and compensation were classified as "very good." The simultaneous correlation coefficient value of 0.802 suggests a highly positive and robust relationship between teacher performance and burden. The coefficient of determination value of 0.644 indicates that 64.4% of the variation in teacher performance can be attributed to labour and compensation, while 35.6% is influenced by factors outside the study. Workload and compensation have a positive and significant impact on teacher performance, both simultaneously and partially. Workload was the most dominant variable affecting teacher performance. Thus, proper workload management and fair and adequate compensation can optimally improve teacher performance.*

Keywords: *Workload; Compensation; Teacher Performance.*

Abstrak. *Kualitas proses pembelajaran berkorelasi langsung dengan efikasi guru, yang merupakan faktor penting dalam keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah di Tasikmalaya. Metode penelitian kuantitatif yang digunakan dicirikan oleh pendekatan deskriptif dan verifikasi. Pendekatan deskriptif digunakan untuk mendefinisikan kondisi beban kerja, kompensasi, dan kinerja guru, sedangkan pendekatan verifikasi digunakan untuk menyelidiki dampak beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. Kuesioner dibagikan kepada 50 responden untuk mengumpulkan data. Uji korelasi, koefisien determinasi, dan regresi linier berganda diimplementasikan selama analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru, beban kerja, dan kompensasi diklasifikasikan sebagai "sangat baik". Nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0,802 menunjukkan hubungan yang sangat positif dan kuat antara kinerja guru dan beban kerja serta kompensasi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,644 menunjukkan bahwa 64,4% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh beban kerja dan kompensasi, sedangkan 35,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kerangka penelitian. Beban kerja dan kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun parsial. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beban kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru yang optimal dapat dicapai dengan mengelola beban kerja secara proporsional dan memberikan kompensasi yang adil dan memadai.*

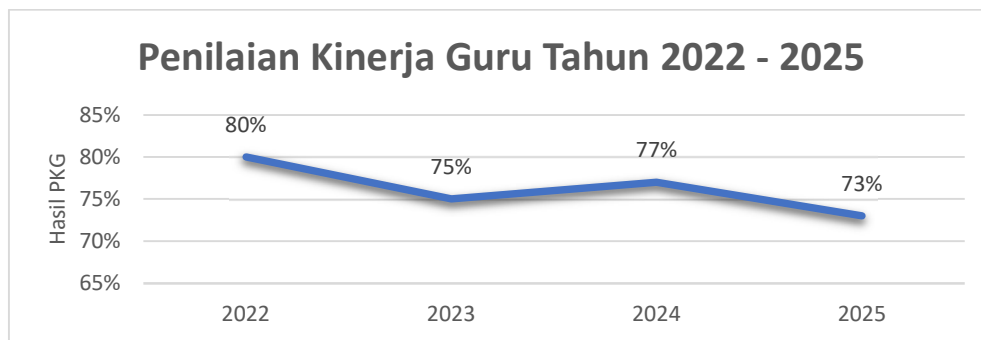
Kata kunci: *Beban Kerja; Kompensasi; Kinerja Guru.*

1. LATAR BELAKANG

Dalam bidang pendidikan, guru memegang peran strategis tidak hanya sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing, fasilitator, dan penilai hasil belajar siswa. Namun, dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya, guru menghadapi berbagai tantangan, terutama tingginya beban kerja yang tidak hanya mencakup kegiatan

mengajar, tetapi juga tugas administratif, pelaporan penilaian, serta keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler dan tanggung jawab tambahan lainnya. Kondisi tersebut menuntut kemampuan manajemen kerja yang baik agar kinerja guru tetap optimal. (Pusmendik.kemdikbud, 2003)

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai guru dan untuk membimbing siswa di bawah pengawasannya di kelas Supardi,(Dalam Wati,M (2020)). Grafik dibawah ini menjelaskan tentang Penilaian Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah di Tasikmalaya Pada Tahun 2024-2025 penilaian ini juga menggunakan empat kompetensi yaitu : Kompetensi Profesional, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Pedagogis.



Sumber : Laporan Hasil PKG Mts Baitul Hikmah

Gambar 1. Penilaian Kinerja Guru Tahun 2022-2025

Berdasarkan Pada Gambar di atas Penilaian kinerja guru MTs Baitul Hikmah Tasikmalaya pada periode 2022–2025 menunjukkan pola fluktuatif dengan kecenderungan menurun. Pada tahun 2022, nilai kinerja guru mencapai 80%, yang mencerminkan kinerja dalam kategori baik. Namun, pada tahun 2023 terjadi penurunan menjadi 75%, yang mengindikasikan adanya penurunan kualitas kinerja guru dibandingkan tahun sebelumnya. Selanjutnya, pada tahun 2024 nilai kinerja guru mengalami peningkatan tipis menjadi 77%, yang menunjukkan adanya upaya perbaikan kinerja, meskipun peningkatan tersebut belum signifikan.

Pada tahun 2025, nilai kinerja guru kembali mengalami penurunan menjadi 73%, yang merupakan nilai terendah selama empat tahun terakhir. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pada tahun sebelumnya belum mampu dipertahankan secara berkelanjutan, sehingga kinerja guru cenderung tidak stabil. Secara keseluruhan, Data ini menunjukkan bahwa masalah kinerja guru kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal.

Beban kerja yang berlebihan adalah salah satu faktor eksternal yang memiliki dampak substansial. Beban kerja adalah kuantitas hasil kerja atau catatan hasil kerja yang dapat digunakan untuk menentukan volume pekerjaan yang dihasilkan oleh sejumlah guru tertentu di departemen tertentu. Hasil kerja akan dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan, yang mengakibatkan penurunan kinerja (Jalil, 2020).

Sebaliknya, kompensasi adalah instrumen strategis yang berfungsi dari perspektif manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kerja serta mendorong kinerja individu. Kompensasi tidak hanya dipandang sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan yang mencerminkan keadilan dan kelayakan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung oleh individu dalam suatu organisasi. Motivasi kinerja guru tumbuh karena ada suatu hal yang melatarbelakangi dan

dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang dapat membawa dampak bagi kinerja guru (Zuliani, 2023).

Berdasarkan hasil pengamatan awal di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Hikmah Tasikmalaya, guru dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan, seperti kewajiban memenuhi standar jam mengajar, penyusunan administrasi pembelajaran, pelaksanaan penilaian, serta tugas tambahan di luar kegiatan mengajar. Tingginya tuntutan tersebut mencerminkan beban kerja yang cukup kompleks dan berpotensi memengaruhi kinerja guru, terutama apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan tugas yang efektif. Di sisi lain, pemberian kompensasi oleh pihak madrasah menjadi faktor penting yang dapat mendukung kesejahteraan dan motivasi guru untuk memenuhi tanggung jawab mereka.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan korelasi antara kinerja guru, beban kerja, dan kompensasi; namun, temuan tersebut masih tidak konsisten. Penelitian Putra (2023) menunjukkan bahwa kinerja guru secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh beban kerja dan kompensasi, sebagian dan secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan kombinasi peningkatan beban kerja dan kompensasi yang memadai. Dalam konteks yang sama, Siti Zuliani (2023) menemukan bahwa kompensasi memiliki dampak positif yang substansial terhadap kinerja guru.

Meskipun demikian, tidak semua penelitian menghasilkan hasil yang identik. Prasetyo dan Tartiani (2021) melakukan penelitian yang mengungkapkan bahwa kinerja guru tidak secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja, melainkan oleh stres kerja. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Arianata (2025), yang menunjukkan bahwa kinerja guru tidak dipengaruhi oleh beban kerja, baik secara bersamaan maupun terpisah dari stres kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Handariani dkk (2023) mengungkapkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 8 Singaraja tidak dipengaruhi oleh beban kerja meskipun secara simultan bersama komunikasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan. Penelitian Dinia dkk. (2023) Secara tidak langsung, penelitian ini menemukan bahwa peningkatan beban kerja tidak selalu disertai dengan peningkatan kompensasi atau kinerja, karena memiliki efek positif tetapi tidak signifikan pada kompensasi guru. Hasil ini menunjukkan bahwa dampak beban kerja terhadap kinerja guru masih tidak konsisten dan tidak dapat ditentukan secara pasti.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah menyelidiki dampak beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru, masih ada kekosongan penelitian yang memerlukan penyelidikan menyeluruh. Pertama, temuan penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru. Kedua, penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sekolah umum sehingga konteks penelitian pada lembaga pendidikan berbasis madrasah, khususnya Madrasah Tsanawiyah, masih relatif terbatas. Ketiga, terdapat kekurangan penelitian yang secara spesifik menyelidiki dampak beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah Tasikmalaya.

Dari fenomena di atas dan belum adanya penelitian di Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah Peneliti tersebut tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "Beban Kerja dan Kompensasi untuk Kinerja Guru" yang berkaitan dengan topik ini "Analisis Kuantitatif Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah Di Tasikmalaya Berdasarkan Beban Kerja dan Kompensasi".

2. KAJIAN TEORITIS

A. Beban Kerja

Beban kerja seseorang adalah jumlah total tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup berbagai faktor seperti tingkat kesulitan tugas,

tanggung jawab tugas, dan batasan waktu. Konsep beban kerja tidak hanya mencakup kuantitas pekerjaan, tetapi juga tingkat kesulitan dan tuntutan yang harus ditanggung seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

Fahrurrido Rois dkk. (2025) mendefinisikan beban kerja sebagai "kumpulan atau sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu." Sebaliknya, Cay Bella (2024) berpendapat bahwa "beban kerja adalah konsep yang dipengaruhi oleh persepsi," di mana persepsi adalah cara individu mengatur dan memahami informasi yang mereka terima dari lingkungan sekitar. Sementara itu, Abdillah M.D. (2024) menegaskan bahwa "beban kerja adalah jumlah tugas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan fisik pekerja." Harmoni di tempat kerja mengharuskan karyawan untuk secara efektif mengelola tanggung jawab mereka.

B. Kompensasi

Sebagai bentuk penghargaan atau kontribusi/jasa atas pencapaian organisasi, kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung atau tidak langsung, finansial atau non-finansial, yang sesuai untuk karyawan. Wati, M (2020) berpendapat bahwa "Kompensasi adalah bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan."

Sebaliknya, Sa'adah dkk (Dalam Aris *et all* (2023)) berpendapat bahwa "Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima karyawan dari suatu organisasi sebagai pengakuan atas kontribusi dan peningkatan produktivitas mereka di dalam organisasi." Sementara itu, Ulfatin (Dalam Aris *et all* (2023)) berpendapat bahwa "Kompensasi adalah jumlah dari semua manfaat yang diberikan suatu lembaga kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi karyawan terhadap tujuan dan gagasan lembaga tersebut."

C. Kinerja Guru

Kinerja yakni suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat dan Tingkat kemampuan tertentu. Keterampilan dan kemauan seseorang saja tidak cukup untuk mencapai suatu tujuan tanpa pemahaman yang komprehensif tentang tugas yang ada dan tindakan yang tepat. Sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk memiliki guru yang berkualitas agar dapat maju atau berkembang. Guru yang berkualitas adalah mereka yang kinerjanya mampu memenuhi tujuan atau target perusahaan.

Menurut Rivai, V. (Dalam Khonsa.N (2024)), Kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wulandari, R. (Dalam Cay Bella (2024)), Mengemukakan Bahwa "Kinerja guru adalah hasil dari pelaksanaan tugas profesional guru dalam mengajar, membimbing, menilai, dan mengelola pembelajaran sesuai standar kompetensi dan tujuan pendidikan. Kinerja yang tinggi ditandai dengan kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pengajaran efektif, melakukan evaluasi objektif, dan menunjukkan tanggung jawab profesional secara berkelanjutan."

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, yang meliputi metodologi deskriptif dan verifikasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah Tasikmalaya yang berjumlah 50 orang. Peneliti menggunakan pengambilan sampel jenuh dalam penelitian ini, Ukuran sampel terdiri dari seluruh 50 instruktur di SMP Baitul Hikmah. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer berupa data hasil wawancara, data hasil survey, dan data kuesioner.

Adapun data sekunder berupa dokumen sekolah, data jam mengajar guru per minggu, serta jurnal ilmiah dan buku yang relevan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, survei, dan studi pustaka. Pengujian asumsi klasik, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, dan analisis regresi linier berganda adalah instrumen yang membentuk analisis data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas untuk variabel Beban Kerja (X1), Variabel Kompensasi (X2), dan variabel Kinerja Guru (Y) menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r terhitung lebih besar dari r tabel (0,312). Dengan demikian, ketiga instrumen Beban Kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Pernyataan	R hitung	Perbandingan	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,538	>	0,312	Valid
X1.2	0,512	>	0,312	Valid
X1.3	0,540	>	0,312	Valid
X1.4	0,534	>	0,312	Valid
X1.5	0,492	>	0,312	Valid
X1.6	0,427	>	0,312	Valid
X1.7	0,514	>	0,312	Valid
X1.8	0,488	>	0,312	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 26, 2026

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Pernyataan	R hitung	Perbandingan	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,508	>	0,312	Valid
X2.2	0,640	>	0,312	Valid
X2.3	0,696	>	0,312	Valid
X2.4	0,707	>	0,312	Valid
X2.5	0,543	>	0,312	Valid
X2.6	0,562	>	0,312	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 26, 2026

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Pernyataan	R hitung	Perbandingan	R Tabel	Keterangan
Y1	0,527	>	0,312	Valid
Y2	0,515	>	0,312	Valid
Y3	0,592	>	0,312	Valid
Y4	0,600	>	0,312	Valid
Y5	0,528	>	0,312	Valid
Y6	0,645	>	0,312	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 26, 2026

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Beban Kerja	N of Items
.712	8

Sumber : Output SPSS Versi 26, 2026

Tabel 5 Uji Realibilitas Variabel Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Kompensasi	N of Items
.643	6

Sumber : Output SPSS Versi 26, 2026

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Kinerja Guru	N of Items
.724	6

Sumber : Output SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan tabel-tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel beban kerja, Kompensasi, dan Kinerja Guru reliable, karena reliabilitasnya $> 0,60$.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

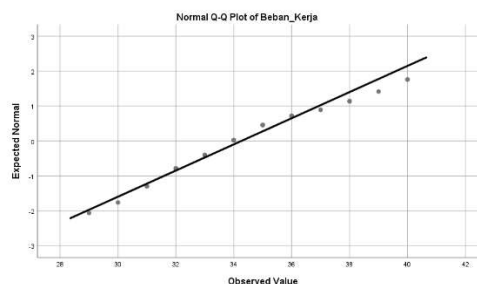
Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters^{ab}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.22353738
Most Extreme Differences	Absolute		.088
	Positive		.088
	negative		-.045
Test Statistic			0.088
Asymp, Sig (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig 99% Confidence Interval	Lower Bound	.794
		Upper Bound	.815
a. Tes distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lillefors significance Correction.			
d. This is lower bound of the true significance			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Output SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai asymp. Sig $0,200 > 0,05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.



Sumber : Output SPSS Versi 26, 2026

Titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut seperti yang ditunjukkan oleh Plot Q-Q Normal Beban Kerja. Distribusi data hampir

normal, sebagaimana dibuktikan oleh distribusi titik-titik yang berada di dekat garis diagonal. Tidak ada anomali data yang ditunjukkan oleh penyimpangan signifikan atau pola spesifik apa pun.

Uji Multikolinearitas

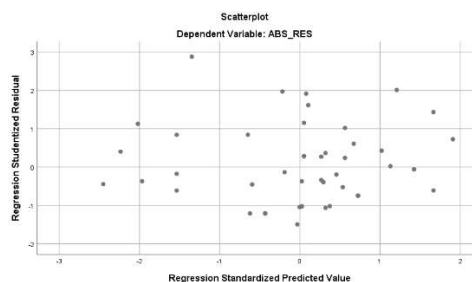
Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.220	2.476		1.705	.000		
	Beban_Kerja	.593	.072	.773	8.249	.000	.864	1.158
	Kompensasi	.057	.073	.073	2.776	.000	.864	1.158
a. Dependent Variable: Kinerja Guru								

Sumber : Output SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan Tabel di atas hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Kompensasi masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,864 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 1,158 yang lebih kecil dari 10,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel Beban Kerja dan Kompensasi tidak memiliki korelasi yang tinggi sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Grafik Scatterplot

Sumber : Output SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas ini sejalan dengan hasil Uji Glejser , di mana variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,468 dan variabel Kompensasi sebesar 0,425, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, baik berdasarkan metode statistik Glejser maupun analisis visual melalui scatterplot, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Uji Glejser

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.857	1.413		2.022	.049
	Beban_Kerja	-.030	.041	-.113	-.732	.468
	Kompensasi	-.034	.042	-.124	-.805	.425
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : *Output SPSS Versi 26, 2026*

Variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi 0,468 dan variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,425, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser pada Tabel 4.38. Model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sebagaimana ditunjukkan oleh fakta bahwa kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, model regresi cocok untuk analisis lebih lanjut, karena varians residual konstan dan memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.644	.629	1.24930	1.282
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Sumber : *Output SPSS Versi 26, 2026*

Berdasarkan Tabel di atas hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,282. Nilai tersebut berada pada rentang -2 sampai +2, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi. Dengan demikian, residual dalam model regresi bersifat independen dan asumsi autokorelasi telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.220	2.476		1.705	.000			
	Beban Kerja	.593	.072	.773	8.249	.000	.800	.769	.718
	Kompensasi	.057	.073	.073	2.776	.000	.358	.112	.168
a. Dependent Variable: Kinerja Guru									

Sumber : *Output SPSS Versi 26, 2026*

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4.220 + 0,593X_1 + 0,057X_2 + e$$

- 1) Jika diasumsikan nilai variabel Beban Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) = 0, maka Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah di Tasikmalaya sebesar 4.220
- 2) Variabel Beban Kerja (X₁) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,593 yang artinya jika variabel Beban Kerja (X₁) naik 1 satuan maka Kinerja Guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,593
- 3) Variabel Kompensasi (X₂) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,057 yang artinya jika variabel Kompensasi (X₂) naik 1 satuan maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,057

Uji Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.629	1.24930
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja				

Sumber : Output SPSS Versi 26, 2026

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,802, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.41, menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja Guru dan variabel Beban Kerja dan Kompensasi memiliki kekuatan tertinggi. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R Kuadrat) sebesar 0,644 menunjukkan bahwa 64,4% variasi dalam Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Kompensasi, sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Akibatnya, model regresi mampu menjelaskan fluktuasi kinerja guru secara memadai.

C. Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah di Tasikmalaya

Tabel 13 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.565	2	66.282	42.468	.000 ^b
	Residual	73.355	47	1.561		
	Total	205.920	49			
a. Dependent Variable: Kinerja_Guru						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja						

Sumber : Data diolah penulis, 2026

Hasil uji ANOVA pada Tabel di atas menunjukkan nilai F sebesar 42,468 dengan tingkat signifikansi 0,000. Model regresi ini layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah Tasikmalaya, karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis bahwa Kinerja Guru dipengaruhi secara simultan oleh Beban Kerja dan Kompensasi dapat diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Sum of Squares regresi sebesar 132,565 mengindikasikan bahwa variasi Kinerja Guru yang dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Kompensasi tergolong cukup besar. Sementara itu, nilai Residual Sum of Squares sebesar 73,355 menunjukkan adanya variasi Kinerja Guru yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Nilai Mean Square regresi sebesar 66,282 yang jauh lebih besar dibandingkan Mean Square residual sebesar 1,561 menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan Kinerja Guru lebih dominan dibandingkan kesalahan atau variabel lain yang tidak diteliti.

Secara simultan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi Beban Kerja dan Kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja Guru. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab guru dapat mendorong guru untuk bekerja lebih terarah, disiplin, dan produktif. Di sisi lain, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi kerja mampu meningkatkan motivasi, semangat, serta komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Ketika kedua faktor tersebut dikelola secara baik dan seimbang, maka kinerja guru akan semakin optimal dalam mendukung proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Secara faktual, kondisi di Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah Tasikmalaya menunjukkan bahwa guru tidak hanya dituntut untuk melaksanakan kegiatan

pembelajaran di kelas, tetapi juga menjalankan berbagai tugas tambahan seperti penyusunan perangkat pembelajaran, penilaian hasil belajar, kegiatan administrasi sekolah, pembinaan peserta didik, serta keterlibatan dalam berbagai program dan kegiatan madrasah. Meskipun memiliki tanggung jawab yang cukup beragam, sebagian besar guru tetap mampu melaksanakan tugasnya dengan baik karena adanya pembagian tugas yang jelas dan dukungan dari pihak sekolah. Selain itu, kompensasi yang diberikan oleh madrasah turut menjadi faktor pendorong bagi guru untuk mempertahankan kualitas kerja dan meningkatkan tanggung jawab dalam menjalankan profesinya. Guru yang merasa memperoleh penghargaan yang sesuai atas kontribusi yang diberikan cenderung menunjukkan loyalitas, kedisiplinan, serta motivasi kerja yang lebih tinggi. Situasi ini menggambarkan saling ketergantungan beban kerja dan kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru, karena keduanya saling menguntungkan dalam pengembangan produktivitas dan antusiasme kerja dalam lingkungan madrasah.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Aris,B & Putra,M (2023) yang menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja dan kompensasi. Hasil ini menguatkan hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa kinerja guru dalam memenuhi tanggung jawab dan kewajibannya dalam lingkungan sekolah meningkat secara signifikan dengan penerapan manajemen beban kerja dan kompensasi yang tepat.

Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah di Tasikmalaya

Tabel 14 Hasil Uji Parsial

Coefficients^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.220	2.476		1.705	.000			
	Beban Kerja	.593	.072	.773	8.249	.000	.800	.769	.718
	Kompensasi	.057	.073	.073	2.776	.000	.358	.112	.168
a. Dependent Variable: Kinerja Guru									

Sumber : Data diolah penulis, 2026

Pengujian hipotesis parsial dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah Tasikmalaya untuk memastikan dampak variabel Beban Kerja terhadap kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier berganda pada bagian Koefisien. Nilai korelasi parsial variabel Beban Kerja adalah 0,769, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis. Nilai ini menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja guru dan beban kerja adalah, setelah pengaruh variabel Kompensasi dikendalikan, berada pada kategori kuat dan memiliki arah hubungan positif. Berdasarkan nilai korelasi parsial tersebut, diperoleh koefisien determinasi parsial sebesar “

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,769)^2 \times 100\% \quad KD = 0,591361 \times 100\%$$

$$KD = 59,1361\%$$

$$KD \approx 59,14\%$$

Jadi, koefisien determinasi parsial dari nilai korelasi parsial 0,769 adalah 59,14%. Artinya, variabel Beban Kerja secara parsial memberikan kontribusi sebesar 59,14% terhadap Kinerja Guru.

BVariabel Beban Kerja memperoleh nilai t-test sebesar 8,249, yang melebihi nilai

t-tabel sebesar 1,705 pada tingkat signifikansi 5%, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil t-test. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab guru dapat mendorong peningkatan kinerja. Beban kerja yang terstruktur dengan baik mampu meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, produktivitas, serta efektivitas guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran maupun administrasi sekolah. Sebaliknya, apabila beban kerja tidak dikelola secara proporsional, maka dapat menghambat pelaksanaan tugas dan menurunkan kualitas kinerja yang dihasilkan.

Secara faktual, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima guru di Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah Tasikmalaya tidak selalu dipandang sebagai tekanan atau hambatan dalam bekerja. Beban kerja yang diberikan cenderung dipersepsikan sebagai porsi tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan sebagai bagian dari profesi guru. Kondisi ini memungkinkan guru untuk tetap merasa termotivasi karena tugas yang diberikan masih sesuai dengan kemampuan, kompetensi, serta tanggung jawab yang dimiliki. Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang baik antar sesama guru, serta dukungan dari pihak madrasah turut mendorong munculnya persepsi positif terhadap beban kerja yang diterima. Selain itu, berdasarkan kondisi di lapangan, jumlah jam mengajar yang diterima guru juga cenderung berbeda sesuai dengan masa kerja dan pengalaman yang dimiliki. Guru yang telah lama mengabdikan atau memiliki senioritas yang lebih tinggi umumnya memperoleh jam mengajar yang lebih banyak dibandingkan guru yang masih baru. Kondisi tersebut tidak menimbulkan persepsi negatif, melainkan menjadi bentuk kepercayaan dari pihak madrasah terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Semakin ideal dan sesuai jumlah jam mengajar yang diberikan, semakin tinggi pula semangat guru dalam melaksanakan kegiatan mengajar karena mereka merasa memiliki peran dan kontribusi yang lebih besar dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, beban kerja tidak dianggap sebagai sesuatu yang memberatkan, melainkan sebagai bentuk kepercayaan dan kesempatan untuk mengembangkan profesionalisme serta menunjukkan kinerja yang lebih baik. Semakin jelas tugas dan tanggung jawab yang diberikan, semakin besar pula dorongan bagi guru untuk bekerja secara optimal, meningkatkan kedisiplinan, serta mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, beban kerja yang terkelola dengan baik dapat menjadi faktor yang mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah Tasikmalaya. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nofritar & Indra (Dalam Daryati *et al* (2025)), yang menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah di Tasikmalaya

Tabel 15 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial

1	(Constant)	4.220	2.476		1.705	.000			
	Beban Kerja	.593	.072	.773	8.249	.000	.800	.769	.718
	Kompensasi	.057	.073	.073	2.776	.000	.358	.112	.168
a. Dependent Variable: Kinerja Guru									

(Sumber : *Output SPSS Versi 26, 2026*)

Berdasarkan Tabel di atas hasil analisis regresi linear berganda pada bagian *Coefficients*, pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah Tasikmalaya. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai korelasi parsial (*partial correlation*) sebesar 0,112. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Guru, setelah pengaruh variabel Beban Kerja dikendalikan, berada pada kategori sangat rendah dan memiliki arah hubungan positif. Berdasarkan nilai korelasi parsial tersebut, diperoleh koefisien determinasi parsial sebesar:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,112)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,012544 \times 100\%$$

$$KD = 1,2544\%$$

$$KD \approx 1,25\%$$

Jadi, koefisien determinasi parsial dari nilai korelasi parsial 0,112 adalah 1,25%. Artinya, variabel Kompensasi secara parsial memberikan kontribusi sebesar 1,25% terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kompensasi memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,776 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,705 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah Tasikmalaya.

Secara faktual, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru di Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah Tasikmalaya dipandang sebagai bentuk apresiasi atas tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan. Kompensasi yang diterima, baik berupa gaji, tunjangan, maupun bentuk penghargaan lainnya, memberikan rasa dihargai dan diakui atas kontribusi yang diberikan kepada madrasah. Kondisi tersebut mendorong guru untuk tetap menjaga kedisiplinan, meningkatkan tanggung jawab, serta memberikan kinerja yang optimal dalam proses pembelajaran. Selain itu, kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai harapan dapat menimbulkan kepuasan kerja sehingga guru lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Meskipun pengaruh kompensasi dalam penelitian ini tidak sebesar pengaruh beban kerja, keberadaan kompensasi tetap menjadi faktor yang mampu mendukung peningkatan kinerja guru karena memberikan dorongan untuk mempertahankan kualitas kerja dan loyalitas terhadap madrasah. Oleh karena itu, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, mampu mendorong peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik sistem

kompensasi yang diterapkan oleh madrasah, maka semakin tinggi pula kecenderungan guru untuk bekerja secara optimal, meningkatkan disiplin kerja, serta memberikan pelayanan pendidikan yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pihak madrasah dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Siti Zuliani (2023) dengan hasil kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Beban Kerja guru memperoleh penilaian dalam kategori sangat baik (proporsional), begitu pula dengan Kompensasi yang dinilai sangat baik oleh para tenaga pendidik. Sementara itu, Kinerja Guru juga berada pada kategori sangat tinggi di Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah di Tasikmalaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Baitul Hikmah di Tasikmalaya. Secara parsial, Beban Kerja memberikan pengaruh yang sangat dominan terhadap Kinerja Guru. Secara parsial, Kompensasi juga terbukti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, M. D. (2024). *Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah luar biasa negeri 03 jakarta skripsi*.
- Aris, B., & Putra, M. D (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. 4(3), 62–76.
- Cay, B. (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pengawasan pemilihan umum provinsi jawa barat*.
- Daryati, S., & Mulyani, S. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Guru dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di Satuan Pendidikan Anak Usia Dini*. 14(3), 3911–3920.
- Dinia, Y. S., Abullah, B., Tafsir, A., Beik, I. S., & Indra, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kompensasi sebagai Mediator pada SDIT dan SDN di Kota Bogor. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1862–1872.
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134.
- Khonsa, N., Nurhattati, N., Nurhattati, N., & Kamaludin, K. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Jakarta Barat. *Journal on Education*, 7(2), 8868–8879. <https://doi.org/10.31004/joe.v7i2.7797>
- Norman, V., Maha, A., Tj, H. W., Wahyoedi, S., & Krida, B. (2025). *MES Management Journal* 1,2,3. 4, 677–684.
- Pusmendik.kemdikbud. (2003). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL*. 4(1), 147–173.
- Rahim, K. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMPETENSI GURU MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SDN 228 SAROLANGUN OLEH: KASMIR RAHIM NIM: RRC1B017013 PROGRAM STUDI MANAJEMEN.

- Rois, F., Zaki, H., & Novirda, F. A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Dan Motivasi. *Fahrurridho Rois*, 4(1), 1750–1764.
- Syafrin, I. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA , DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI*. 1(2), 382–388.
- Wati, M. (2020). *Oleh : MAEGA WATI SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA PRORAM SARJANA PRODI MANAJEMEN SI*.
- Zuliani, S. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Jombang*. 3(3), 300–309.