



## Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kompensasi sebagai Mediator pada SDIT dan SDN di Kota Bogor

Yunie Syamsu Dinia<sup>1</sup>, Brahim Abullah<sup>2</sup>, Ahmad Tafsir<sup>3</sup>, Irfan Syauqi Beik<sup>4</sup>, Hasbi Indra<sup>5</sup>

<sup>1,5</sup>Universitas Ibn Khaldun Bogor, <sup>2</sup>Universitas Islam Jakarta, <sup>3</sup>UIN Bandung, <sup>4</sup>Universitas IPB, Indonesia

E-mail: [syamsu\\_yunie@yahoo.com](mailto:syamsu_yunie@yahoo.com), [brahimbatamindo578@gmail.com](mailto:brahimbatamindo578@gmail.com), [ahmad.tafsiriad@gmail.com](mailto:ahmad.tafsiriad@gmail.com), [qibeiktop@gmail.com](mailto:qibeiktop@gmail.com), [irfan.beik@apps.ipb.ac.id](mailto:irfan.beik@apps.ipb.ac.id), [hasbiindra58@gmail.com](mailto:hasbiindra58@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-01-15 Revised: 2023-02-22 Published: 2023-03-01	This study aims to determine whether or not there is an effect of teacher workload on teacher performance and compensation as a mediator. This research is a quantitative research with a research design that is explorative descriptive and ex-post facto. The research sample was teachers from two different types of schools, namely SDN (State Elementary School) and SDIT (Integrated Islamic Elementary School). Data analysis technique using SEM multivariate analysis. The results of the research hypothesis analysis show that workload has a positive but not significant effect on teacher compensation at SDN and SDIT. This means that if the teacher's workload increases, the compensation for teachers at SDN and SDIT will also increase. It's different with the teacher's workload which has a positive and significant impact on teacher performance. If the teacher's workload increases, the teacher's performance at SDN and SDIT will also increase. On the other hand, compensation has a positive and insignificant effect on teacher performance at SDN and SDIT Bogor city. Likewise, the role of compensation is not proven to be a mediation between workload and teacher performance at SDN and SDIT Bogor city.
<b>Keywords:</b> <i>Workload; Teacher Performance; Compensation.</i>	

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-01-15 Direvisi: 2023-02-22 Dipublikasi: 2023-03-01	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh beban kerja guru terhadap kinerja guru dan kompensasi sebagai mediatornya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian bersifat explorative deskriptif dan ex-post facto. Sampel penelitian guru dari dua jenis sekolah yang berbeda yaitu SDN (Sekolah Dasar Negeri) dan SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu). Teknik analisis data menggunakan analisis multivariate SEM. Hasil analisis hipotesis penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kompensasi guru di SDN dan SDIT. Hal ini berarti bahwa jika beban kerja guru meningkat, maka kompensasi guru di SDN dan SDIT juga akan meningkat. Lain halnya dengan beban kerja guru yang berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jika beban kerja guru meningkat, maka kinerja guru di SDN dan SDIT juga akan meningkat. Di sisi lain, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SDN dan SDIT kota Bogor. Demikian halnya dengan peran kompensasi tidak terbukti menjadi mediasi antara beban kerja dan kinerja guru di SDN dan SDIT kota Bogor.
<b>Kata kunci:</b> <i>Beban Kerja; Kinerja Guru; Kompensasi.</i>	

### I. PENDAHULUAN

Salah satu masalah pelik yang paling mendasar dan belum dapat terselesaikan dalam waktu singkat di Indonesia adalah masalah rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Padahal telah beragam cara dilakukan oleh pemerintah untuk dapat memperbaiki mutu pendidikan di Indonesia seperti misalnya dengan mengadakan pelatihan dan seminar kepada guru di sekolah untuk dapat meningkatkan strategi pembelajaran di kelas, memberikan sertifikasi bagi guru dan dosen yang telah mencapai persyaratan-persyaratan tertentu, memfasilitasi pengawas sekolah secara intensif, hingga mengganti kurikulum yang terbaru yang menyesuaikan pada kondisi pendidikan saat ini.

Permasalahan pendidikan terkait rendahnya mutu pendidikan ini akan terpecahkan jika adanya integrasi antara komponen-komponen yang dapat meningkatkan kualitas-kualitas pendidikan. Salah satu komponen yang memiliki peran penting dalam keberhasilan pendidikan adalah guru. Menurut Arifin (2013) tenaga pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk dapat bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas (Arifin, 2013).

Seorang guru tentunya memiliki kewajiban yang tidak sedikit, yakni tidak hanya dalam hal

mempersiapkan pembelajaran dikelas, namun juga menyampaikan pembelajaran, melakukan evaluasi, pengayaan, serta menjadikan peserta didik sebagai siswa yang berakhlakul karimah. Tugas dan kewajiban ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 35 ayat (1) yang mengatur tentang kegiatan pokok guru dan dosen yang meliputi perencanaan kegiatan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan hasil evaluasi pembelajaran, mendidik dan membimbing serta melatih peserta didik, dan melakukan beberapa tugas tambahan lainnya. Tugas dan kewajiban inilah yang dimaksud dengan beban kerja guru. Beban kerja menurut Maslach (dalam Saglamart dan Cinabal, 2008) dapat didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu yang telah ditentukan dan kualitas yang ditentukan.

Selain itu, guru juga memiliki tugas lainnya seperti misalnya menjadi bagian dari manajemen sekolah. Keterlibatan guru dalam manajemen sekolah dapat berupa peran guru dalam setiap kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh sekolah baik yang bersifat formal maupun non-formal. Kegiatan yang bersifat formal seperti misalnya perpindahan siswa kelas akhir, mengawasi ujian akhir sekolah, terlibat dalam panitia penerimaan siswa baru, menyusun kurikulum dan perangkat pembelajaran lainnya, pelaksanaan pembelajaran yang meliputi tes/ulangan/UN, Ujian Sekolah dan kegiatan formalitas lainnya. Kegiatan non-formal meliputi perlombaan-perlombaan tahunan di sekolah, perlombaan dalam rangka peringatan hari 17 Agustus, hari Kartini, dan sebagainya. Guru memiliki tugas tambahan lainnya sesuai dengan pasal 1 yaitu sebagai kepala satuan pendidikan dimana paling sedikit memenuhi 6 (enam) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu, atau membimbing 40 (empat puluh) peserta didik bagi kepala satuan pendidikan yang berasal dari guru bimbingan dan konseling atau konselor. Beban kerja guru lainnya sebagai wakil kepala satuan pendidikan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu atau membimbing 80 (delapan puluh) peserta didik bagi kepala satuan pendidikan yang berasal dari guru bimbingan dan konseling atau konselor. Sedangkan beban mengajar guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala perpustakaan pada satuan pendidikan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. Beban mengajar guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi satuan

pendidikan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

Selain tugas tambahan diatas, sebagai tenaga pendidik, guru juga melaksanakan tugas pembinaan ekstrakurikuler, tugas tambahan sebagai kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wali kelas, dan tugas-tugas administratif lainnya. Rata-rata waktu yang digunakan untuk kegiatan ekstrakurikuler ini adalah 79,4 menit dalam seminggu. Sedangkan rata-rata waktu untuk tugas tambahan sebagai kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wali kelas, bendahara, dan sejenisnya adalah 277,4 menit dalam seminggu. Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 39 Tahun 2009 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan, angka ini tentunya lebih tinggi dari pada jumlah waktu yang digunakan guru untuk dapat merencanakan pembelajaran maupun menilai pembelajaran. Maka dapat disimpulkan bahwa tugas tambahan guru lebih banyak daripada tugas utamanya yaitu mendidik peserta didik dengan sistem tatap muka di kelas.

Terkait tentang jam kerja seorang guru (Pedoman Penghitungan Beban Kerja Guru, 2008) baik guru PNS maupun guru non PNS, jam kerja yang dimiliki oleh seorang guru sama dengan jam kerja pegawai lainnya yaitu 37,5 jam kerja dimana setiap pertemuan memiliki 60 menit per minggu. Kegiatan belajar mengajar dalam satu tahun dilakukan kurang lebih selama 38 minggu atau selama 19 minggu persemester. Kegiatan tatap muka ini dialokasikan dalam jadwal pelajaran yang disusun secara mingguan. Dalam melaksanakan tugas, guru merujuk pada jadwal tahunan atau kalender akademik dan jadwal pelajaran. Kalender akademik dibuat dengan menyesuaikan kalender yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Oleh karena itu, pihak sekolah juga turut andil dalam menyusun jadwal pembelajaran selama satu tahun. Jadwal pembelajaran selama satu tahun disusun dalam kurun waktu mingguan, bulanan, semester, dan tahunan. Namun demikian, guru juga memiliki tugas utama lainnya yaitu dalam hal pengembangan keprofesian yang berkelanjutan. Kegiatan tersebut terdiri dari kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan diri, publikasi ilmiah, pengembangan pembelajaran inovatif (Kamdi & Waras, 2013).

Guru yang mengajar di sekolah yang diprakarsai oleh pemerintah (Sekolah Negeri) menjadi obyek yang menarik untuk diamati. Berbeda dengan sekolah swasta, Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Indonesia yang sebelumnya

berada di bawah Departemen Pendidikan Nasional, kini telah menjadi tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten/kota. Sedangkan Departemen Pendidikan Nasional hanya berperan sebagai regulator dalam bidang standar nasional pendidikan. Pada umumnya guru yang mengajar di sekolah negeri berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dimana beban kerja dan kinerjanya sudah diatur dalam peraturan pemerintah Negara Republik Indonesia. Berdasarkan Permendikbud No 15 Tahun 2018, guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah melaksanakan beban kerja selama 40 jam dalam 1 minggu dengan 37,5 jam kerja efektif dan 2,5 jam istirahat. Kegiatan pokok guru diantaranya meliputi, (a) merencanakan pembelajaran atau pembimbingan; (b) melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan; dan (c) menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan. Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT), beban kerja selain mengacu pada peraturan pemerintah daerah, namun juga mengacu pada beban kerja yang telah ditetapkan oleh yayasan. Mengingat pada umumnya SDIT merupakan sekolah berbasis swasta, dimana yayasan dan manajemen sekolah memiliki andil dalam melaksanakan visi misi sekolah termasuk menentukan beban kerja guru.

Perbedaan karakteristik, latar belakang, beban kerja, hingga indikator kinerja antara guru yang mengajar di SDIT dan di SDN menjadi alasan kuat penulis untuk melakukan pengamatan di kedua jenis sekolah yang berbeda tersebut. Oleh sebab itulah penelitian ini hadir untuk dapat mengkaji bagaimana pengaruh beban kerja guru terhadap kompensasi dan kinerja guru di SDIT dan SDN, serta bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SDIT dan SDN. Maka, hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1= Beban Kerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi Guru.
2. H2= Beban Kerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. H3= Kompensasi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
4. H4= Beban Kerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru melalui variabel Kompensasi

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki empat tujuan utama, pertama adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh beban kerja guru terhadap kompensasi dan kinerja guru dengan mengambil sampel dari dua jenis sekolah yang berbeda yaitu SDN (Sekolah Dasar Negeri) dan SDIT (Sekolah

Dasar Islam Terpadu) yang juga turut menjadi variabel moderator. Oleh karenanya, berdasarkan tujuan dari penelitian ini, desain penelitian ini bersifat *explorative* deskriptif dan *ex-post facto*. *Explorative descriptive* digunakan untuk mengkaji menyediakan pengetahuan dan juga pemahaman terkait masalah yang diteliti. Penelitian *exploratory* digunakan untuk mengidentifikasi model pengaruh beban kerja guru, kompensasi dan kinerja guru secara deskriptif eksploratif pada SDIT dan SDN.

Variabel laten beban kerja berdasarkan teori Goksoy & Akdag (2014) yang memiliki 3 indikator yaitu diantaranya adalah *timeload*, *mental effort load*, dan *psychological stress load*. Variabel laten kompensasi berdasarkan teori Sinclair et. All (2013) yang memiliki 4 indikator yaitu diantaranya adalah pendapatan insentif, tunjangan dan fasilitas. Variabel laten kinerja berdasarkan teori Sinclair et. All (2013) yang memiliki 7 indikator yaitu diantaranya adalah *Mendesign perencanaan* dan juga pengalaman pembelajaran untuk siswa, *Pengetahuan dan Pemahaman Materi Pelajaran*, *Menyusun strategi fasilitas pembelajaran*, *Hubungan Interpersonal*, *Pengembangan profesional*, *Pengembangan Sekolah*, dan *Kehadiran guru*. Penelitian ini dilaksanakan di dua tipe sekolah 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.

Jenis penelitian ini adalah studi kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SDIT Kreativa, SDIT At Taufiq, SDIT Al Yasmin 2 Bogor, dan SDIT Ummul Quro Bogor, serta Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kota Bogor, yaitu SDN Sukadamai 3, SDN Kukupu 1, SDN Semplak 1, dan SDN Cibuluh 3. Keempat sekolah ini dipilih menjadi sampel penelitian berdasarkan teknik *purposive sampling*. Kriteria sekolah yang dijadikan sebagai sampel diantaranya:

1. Lama berdiri sekolah minimal 10 tahun
2. Memiliki prestasi baik dalam lingkup lokal maupun nasional
3. Berdasarkan *website* resmi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yaitu menjadi sekolah favorit pilihan orang tua.

Jumlah responden berjumlah 139 orang responden yang merupakan guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) dan Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di kota Bogor.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrument kuesioner dengan model skala Likert dengan empat interval. Pengujian validitas angket digunakan teknik korelasi product moment. Uji reliabilitas angket penelitian ini dihitung dengan teknik analisis varian yang dikembangkan oleh Cronbach Alpha. Uji Asumsi menggunakan uji normalitas Mahalanobis, Uji Multikolinieritas, dan Uji Autokorelasi Durbin-Watson. Analisis validitas indicator menggunakan t-value dan standardized loading factor. Analisis reliabilitas menggunakan nilai CR dan VE. Dalam penelitian ini menggunakan Goodness of Fit Index yang bertujuan untuk menilai kecocokan model secara keseluruhan antara variabel laten dan juga indikatornya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis multivariate SEM (Struktural Equation Modeling).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah dihimpun, dari 139 orang responden, pada sekolah SDIT guru laki-laki berjumlah 4 dan guru perempuan berjumlah 46. Sementara pada sekolah SDN guru laki-laki berjumlah 16 dan guru perempuan berjumlah 73. Mayoritas responden penelitian ini memiliki rentang usia diantara 30-50 untuk responden asal sekolah SDIT yaitu 39 orang dan mayoritas usia diantara 30-50 tahun untuk responden asal sekolah SDN yaitu 34 orang. Namun demikian, rentang usia < 30 tahun juga cukup banyak di sekolah SDN yaitu berjumlah 30 orang. Di sekolah SDIT, hanya ada 1 responden yang berusia di atas 50 tahun. Hal ini sekilas menunjukkan bahwa SDIT turut selektif dalam menjanging tenaga pengajar di sekolahnya khususnya berdasarkan kategori usia. Melihat dari Pendidikan terakhir guru, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebesar 49 orang untuk responden yang berasal dari sekolah SDIT, dan 87 orang untuk responden yang berasal dari sekolah SDN. Namun demikian, tidak ada responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 untuk sekolah SDIT.

Guru dengan masa kerja kurang dari 10 tahun untuk responden yang berasal dari sekolah SDIT yaitu sebesar 27 orang, lalu diikuti oleh dengan guru yang memiliki masa kerja rentang 11-30 tahun yaitu sebesar 23 orang dan tidak ada guru yang memiliki masa kerja di atas 31 tahun. Lain halnya dengan SDN, mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun yaitu 51 orang, lalu ada 23 orang responden yang memiliki masa kerja 11-30 tahun, dan hanya ada 15 orang yang

sudah mengabdikan di sekolah selama lebih dari 31 tahun. Tingkat penghasilan mayoritas responden memiliki penghasilan antara Rp 2.500.000,- hingga Rp 5.500.000,- untuk kedua asal sekolah (SDIT dan SDN). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap tiga variabel laten utama yaitu variabel laten beban kerja, variabel laten kompensasi dan variabel laten kinerja. Hasil uji validitas pada ketiga variabel laten menunjukkan nilai Cronbach Alpha di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner yang disebar ke responden adalah reliabel. Berdasarkan data yang telah diperoleh diketahui secara keseluruhan, ditemukan bahwa responden memiliki persepsi yang medium terhadap variabel beban kerja dikarenakan nilai rata-rata berdasarkan jawaban responden yang diperoleh untuk seluruh item berkisar antara 2.0-3.6. Responden juga memiliki persepsi yang cukup rendah terhadap variabel kompensasi mengingat nilai rata-rata yang diperoleh untuk seluruh item berkisar antara 2.0-2.8. Pada variabel kinerja ditemukan bahwa responden memiliki persepsi yang cukup baik mengingat nilai rata-rata yang diperoleh untuk seluruh item berkisar antara 3.0 - 3.5.

Uji normalitas pada menggunakan analisis uji normalitas multivariate Mahalanobis. Koefisien korelasi yang diperoleh 0.977 menunjukkan koefisien korelasi yang sangat tinggi. Nilai signifikansi 2 tailed juga menunjukkan angka yang signifikan yaitu  $0.000 < 0.05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan scatter-plot dan korelasi data berasal dari sampel yang terdistribusi normal multivariat. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 untuk ketiga variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas. Uji autokorelasi pada penelitian dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW). Diketahui nilai DW sebesar 1.370 dengan signifikansi 0,05 dan  $n = 86$ , serta jumlah variabel independen ( $k$ ) = 2, maka diperoleh nilai sebesar  $dl = 1.6021$  dan  $du = 1.6971$ . Dengan ini maka didapat  $4-du = 2.3029$ . Karena nilai  $dw$  (1.370) maka nilai  $dw$  berada di bawah  $4-du$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

Diketahui dari model pengukuran Variabel Laten Beban Kerja bahwa  $NFI = 0.91$ ;  $NNFI = 0.96$ ;  $PNFI = 0.58$ ;  $CFI = 0.98$ ;  $IFI = 0.98$ ;  $RFI = 0.86$ ;  $strdized RMR = 0.061$ ;  $GFI = 0.96$ ;  $AGFI = 0.92$ ;  $PGFI = 0.49$ ;  $RMSEA = 0.037$ . Nilai RMSEA

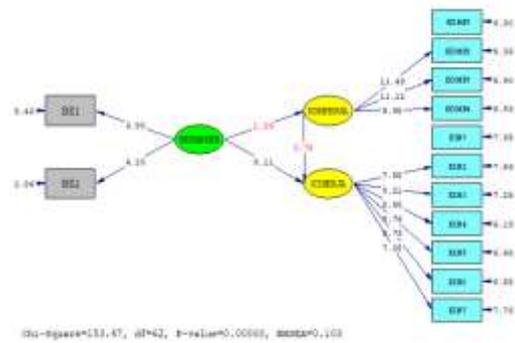
dari model pengukuran di atas adalah  $0,037 \geq 0,08$  yang menunjukkan bahwa kecocokan keseluruhan model (overall model fit) atau kecocokan data dengan model adalah close fit. Beberapa indikator lainnya juga sudah menunjukkan kecocokan data yang marginal to close fit seperti NFI, NNFI, CFI, IFI dan lainnya. RMSEA merupakan indikasi indeks untuk diterimanya kesesuaian sebuah model. T-value untuk seluruh indikator sudah memenuhi syarat asumsi yaitu  $\geq 1,96$  (Wijanto, 2008) dan faktor str (strdized loading factor/SLF) dari item pernyataan adalah valid atau memenuhi syarat, kecuali 3 atribut. Diketahui dari model pengukuran Variabel Laten Kompensasi bahwa NFI = 0.98; NNFI = 0.98; PNFI = 0.47; CFI = 0.99; IFI = 0.99; RFI = 0.96; Strdized RMR = 0.037; GFI = 0.88; AGFI = 0.73; PGFI = 0.39; RMSEA = 0.075. Nilai RMSEA dari model pengukuran di atas adalah  $0,075 \geq 0,08$  yang menunjukkan bahwa kecocokan keseluruhan model (overall model fit) atau kecocokan data dengan model adalah close fit. Beberapa indikator lainnya juga menunjukkan kecocokan data yang marginal to close fit seperti NFI, NNFI, CFI, IFI dan lainnya. RMSEA merupakan indikasi indeks untuk dapat diterimanya kesesuaian sebuah model. T-value untuk seluruh indikator sudah memenuhi syarat asumsi yaitu  $\geq 1,96$  (Wijanto, 2008) dan faktor str (strdized loading factor/SLF) dari item pernyataan adalah valid atau memenuhi syarat.

Diketahui dari model pengukuran Variabel Laten Kinerja adalah NFI = 0.95; NNFI = 0.96; PNFI = 0.65; CFI = 0.97; IFI = 0.97; RFI = 0.93; Strdized RMR = 0.057; GFI = 0.84; AGFI = 0.74; PGFI = 0.52; RMSEA = 0.080. Nilai RMSEA  $0,080 \geq 0,08$  yang menunjukkan bahwa kecocokan keseluruhan model (overall model fit) atau kecocokan data dengan model adalah close fit. Beberapa indikator lainnya juga menunjukkan kecocokan data yang marginal to close fit seperti NFI, NNFI, CFI, IFI dan lainnya merupakan indikasi indeks untuk diterimanya kesesuaian sebuah model. T-value untuk seluruh indikator sudah memenuhi syarat asumsi yaitu  $\geq 1,96$  (Wijanto, 2008) dan faktor str (strdized loading factor/SLF) dari item pernyataan adalah valid atau memenuhi syarat. Model pengukuran beban kerja, kompensasi dan juga kinerja memiliki reliabilitas yang baik yang diindikasikan dari nilai CR dan VE yang diatas syarat minimal. Dengan demikian dapat disimpulkan secara umum bahwa kecocokan keseluruhan model untuk model pengukuran variabel beban kerja,

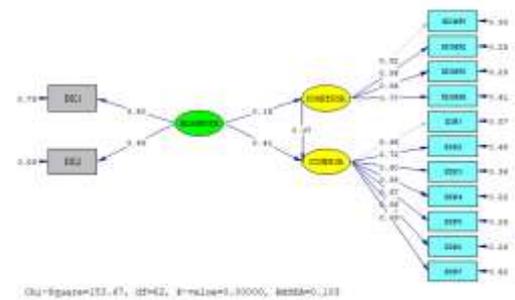
kompensasi dan kinerja adalah baik, demikian juga validitas dan reliabilitasnya.

### 1. Analisis Model SEM

Dalam uji hipotesis, sebuah hipotesis penelitian diterima jika angka absolute nilai  $t \geq 1,96$  dengan t koefisien sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan (positif atau negative). Pada model penelitian ini menunjukkan pengaruh beban kerja guru terhadap kompensasi guru di SDIT dan SDN (Hipotesis 1), pengaruh beban kerja guru terhadap kinerja guru di SDIT dan SDN (Hipotesis 2), dan pengaruh kompensasi guru terhadap beban kinerja di SDIT dan SDN (Hipotesis 3). Hasil estimasi dari model jaringan SEM pertama ditunjukkan melalui diagram lintasan berikut ini:



Gambar 1. Diagram Lintasan SEM (nilai-t)



Gambar 2. Diagram Lintasan SEM (solusi Str)

Nilai GOFI untuk model SEM dari model penelitian di atas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

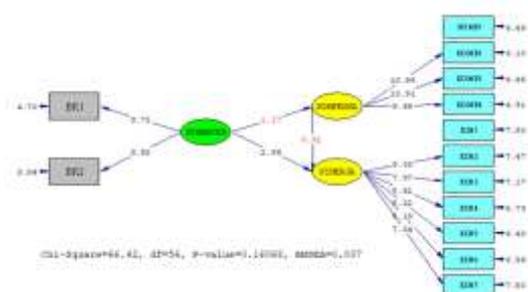
Tabel 1. Goodness of Fit Indices (GOFI) Model SEM

GOFI	Nilai Hasil Hitung	Nilai str untuk kecocokan model	Kes.
Chi-Square P	0,0000	p-value $\geq 0,05$	Marginal Fit
Df/Degree of Freedom	62	df > 0	Good Fit

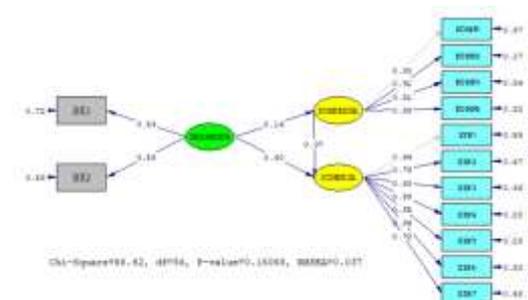
RMSEA	0,10	RMSEA ≤ 0,08	Marginal Fit
NFI	0,91	NFI ≥ 0,90	Good Fit
NNFI/TLI	0,93	NNFI ≥ 0,90	Good Fit
CFI	0,95	CFI ≥ 0,90	Good Fit
IFI	0,95	IFI ≥ 0,90	Good Fit
Strdized RMR	0.061	Strdized RMR ≤ 0,05	Marginal Fit
GFI	0,85	GFI ≥ 0,90	Marginal Fit

RMSEA	0,037	RMSEA ≤ 0,08	Good Fit
NFI	0,96	NFI ≥ 0,90	Good Fit
NNFI/TLI	0,99	NNFI ≥ 0,90	Good Fit
CFI	0,99	CFI ≥ 0,90	Good Fit
IFI	0,99	IFI ≥ 0,90	Good Fit
Strdized RMR	0.042	Strdized RMR ≤ 0,05	Good Fit
GFI	0,93	GFI ≥ 0,90	Good Fit

Berdasarkan tabel diatas sudah menunjukkan nilai GOFI yang baik (marginal to good fit). Namun demikian, model SEM masih dapat dilakukan respesifikasi untuk menghasilkan model yang lebih good fit. Adapun model SEM hasil respesifikasi dapat dilihat pada grafik dan tabel berikut ini:



Gambar 3. Diagram Lintasan SEM (nilai-t)



Gambar 4. Diagram Lintasan SEM (solusi Str)

Nilai GOFI untuk model SEM dari model penelitian di atas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Goodness of Fit Indices (GOFI) Model SEM

GOFI	Nilai Hasil Hitung	Nilai str untuk kecocokan model	Kes.
Chi-Square P	0,16068	p-value ≥ 0,05	Good Fit
Df/Degree of Freedom	56	df > 0	Good Fit

Oleh karenanya, kesesuaian model dengan indikator GOFI, baik dari nilai RMSEA, NFI, NNFI, CFI, IFI, strdized RMR, GFI dan lainnya good fit adalah baik dan dapat diterima. Dengan demikian, hasil model path kedua dapat dilanjutkan ketahap berikutnya yaitu analisa koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada persamaan berikut ini:

- a) Kompensasi = 0.14\*BK, Errorvar= 0,98, R<sup>2</sup> = 0,021
- b) Kinerja = 0.074\*Kompensasi + 0.40\*BK, Errorvar= 0,83, R<sup>2</sup> = 0,17

Berdasarkan persamaan pada model diatas, maka diperoleh kesimpulan bahwa, kemampuan variabel beban kerja dalam menjelaskan variabel kompensasi adalah sebesar 2.1% sedangkan sisanya 98% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model penelitian. Kemampuan variabel kompensasi dan beban kerja dalam menjelaskan variabel kinerja adalah sebesar 17%, sedangkan sisanya 83% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya variabel beban kerja dalam meningkatkan kompensasi di lingkungan SDN (Sekolah Dasar Negeri) dan SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) di Kota Bogor. Demikian halnya dengan pentingnya variabel beban kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja di lingkungan SDN (Sekolah Dasar Negeri) dan SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) di Kota Bogor.

## 2. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Tabel berikut ini menjelaskan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan juga pengaruh total baik dari variabel laten eksogen terhadap variabel endogen, maupun dari variabel laten endogen terhadap variabel laten endogen.

**Tabel 3.** Pengaruh langsung, tidak langsung dan total

Pengaruh antar Variabel	SLF	t-Value	error
<b>Pengaruh Langsung</b>			
Beban Kerja → Kompensasi	0.14	1.17	0.12
Beban Kerja → Kinerja	0.40	<b>2.86</b>	0.14
Kompensasi → Kinerja	0.074	0.81	0.091
<b>Pengaruh Tidak Langsung Eksogen ke Endogen</b>			
Beban Kerja → Kompensasi → Kinerja	0.01	0.76	0.01

Pengaruh langsung yang ditunjukkan pada tabel di atas menggambarkan jawaban dari hipotesis penelitian yaitu pengaruh beban kerja terhadap kompensasi dan kinerja, serta pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Berdasarkan nilai t-value maka hanya satu pengaruh yang signifikan yaitu pengaruh pada beban kerja terhadap kinerja. Di lain sisi, beban kerja juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja. Hasil penelitian yang ditunjukkan melalui nilai t-value menunjukkan bahwa beban kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi. Hal ini berarti bahwa, variabel kompensasi tidak terbukti memiliki peran mediasi dalam meningkatkan kinerja guru di SDN dan SDIT.

### 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Adapun hasil analisis hipotesis penelitian ditunjukkan pada tabel di bawah ini. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 4 hipotesis penelitian terdapat 2 hipotesis yang signifikan dan data mendukung model penelitian, sedangkan 2 hipotesis lainnya tidak signifikan dan data tidak mendukung model penelitian. Tabel di bawah menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kompensasi guru di SDN dan SDIT. Hal ini berarti bahwa jika beban kerja guru meningkat, maka kompensasi guru di SDN dan SDIT juga akan meningkat. Kenaikan 1% pada beban kerja guru dapat berdampak pada kenaikan 0.14 pada kompensasi guru baik di SDN dan SDIT kota Bogor, namun kurangnya pengaruh ini terbukti secara statistik tidak signifikan. Lain halnya dengan beban kerja guru yang berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jika beban kerja guru meningkat, maka kinerja guru di SDN dan SDIT juga akan

meningkat. Kenaikan 1% pada beban kerja guru dapat berdampak pada kenaikan 0.40 pada kinerja guru baik di SDN dan SDIT kota Bogor.

**Tabel 4.** Hasil Uji Signifikansi Model SEM Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	SLF	t-value	Ket.
H1	Beban Kerja → Kompensasi	0.14	1.17	Positif-tidak signifikan, Data tidak mendukung model penelitian
H2	Beban Kerja → Kinerja	0.40	2.86	Positif-signifikan, Data mendukung model penelitian
H3	Kompensasi → Kinerja	0.074	0.81	Positif-tidak signifikan, Data tidak mendukung model penelitian
H4	Beban Kerja → Kompensasi → Kinerja	0.01	0.76	Positif-tidak signifikan, Data tidak mendukung model penelitian

Disisi lain, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SDN dan SDIT kota Bogor. Demikian halnya dengan peran kompensasi tidak terbukti menjadi mediasi antara beban kerja dan kinerja guru di SDN dan SDIT kota Bogor.

### 4. Analisis Prioritas Variabel Beban Kerja

Berdasarkan informasi statistik deskriptif untuk variabel beban kerja, dapat disimpulkan bahwa lima atribut yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah sering menggunakan kemampuan berfikir dalam bekerja, menggunakan tingkat ketelitian yang tinggi dalam bekerja, merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan, membutuhkan banyak waktu untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan, dan sering mengambil keputusan saat terjadi masalah atau kesalahan dalam bekerja. Berdasarkan perolehan nilai rata-rata, maka dapat disimpulkan bahwa stakeholder pendidikan di kota Bogor tidak perlu memiliki kekhawatiran yang lebih

terhadap dimensi-dimensi yang telah mencapai top five, hal ini juga disebabkan telah mendapatkan persepsi yang bagus dari responden (dalam hal ini adalah guru di SDN dan SDIT Kota Bogor). Namun demikian, para stakeholder pendidikan di kota Bogor perlu lebih intensif memperhatikan beberapa hal berikut ini sehingga dapat meningkatkan kinerja guru di SDN dan SDIT Kota Bogor. Dimensi yang perlu diperhatikan adalah dimensi yang berada pada bottom three (3 terendah kebawah), yaitu membutuhkan banyak waktu untuk memonitor pekerjaan yang sedang dilakukan, menemukan risiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

### **5. Analisis Prioritas Variabel Kompensasi**

Berdasarkan informasi statistik deskriptif untuk variabel kompensasi, dapat disimpulkan bahwa lima atribut yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah gaji/upah yang diterima, Kesesuaian fasilitas yang diterima dengan masa pengabdian/kerja, Kesesuaian fasilitas yang diterima dengan tingkat pendidikan/keahlian yang dimiliki, fasilitas yang diterima dan kesesuaian gaji/upah yang diterima dengan tingkat pendidikan/keahlian yang dimiliki. Berdasarkan perolehan nilai rata-rata, maka dapat disimpulkan bahwa stakeholder pendidikan di kota Bogor tidak perlu memiliki kekhawatiran yang lebih terhadap dimensi-dimensi yang telah mencapai top five, hal ini disebabkan telah mendapatkan persepsi yang bagus dari responden (dalam hal ini adalah guru di SDN dan SDIT Kota Bogor). Namun demikian, para stakeholder pendidikan di kota Bogor perlu lebih intensif memperhatikan beberapa hal berikut ini sehingga dapat meningkatkan kinerja guru di SDN dan SDIT Kota Bogor. Dimensi yang perlu diperhatikan adalah dimensi yang berada pada bottom three (3 terendah kebawah), yaitu Insentif (bonus) yang diterima setiap tahun, Insentif dalam bentuk liburan, perjalanan keluar kota, outing dsb, jika ada, dan Insentif dalam bentuk selain uang cash (misal uang muka kepemilikan kendaraan/rumah, dsb), jika ada.

### **6. Analisis Prioritas Variabel Kinerja**

Berdasarkan informasi statistik deskriptif untuk variabel kinerja, dapat disimpulkan bahwa lima atribut yang memiliki nilai rata-

rata tertinggi adalah datang dan meninggalkan sekolah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mengumpulkan dan menyiapkan bahan-bahan pembelajaran yang relevan, dapat dengan mudah mendekati siswa (tanpa ada rasa ketakutan dan sungkan), selalu hadir di sekolah secara regular, merencanakan rangkaian aktifitas pembelajaran yang saling berkaitan bagi siswa, memiliki kerjasama yang baik dan berkolaborasi dengan anggota dan staff dalam menyelenggarakan kegiatan sekolah dan berpartisipasi dan berkontribusi dalam setiap kegiatan sekolah dan pertemuan.

Berdasarkan perolehan nilai rata-rata, maka dapat disimpulkan bahwa stakeholder pendidikan di kota Bogor tidak perlu memiliki kekhawatiran yang lebih terhadap dimensi-dimensi yang telah mencapai top five, hal ini disebabkan telah mendapatkan persepsi yang bagus dari responden (dalam hal ini adalah guru di SDN dan SDIT Kota Bogor). Namun demikian, para stakeholder pendidikan di kota Bogor perlu lebih intensif memperhatikan beberapa hal berikut ini sehingga dapat meningkatkan kinerja guru di SDN dan SDIT Kota Bogor. Dimensi yang perlu diperhatikan adalah dimensi yang berada pada bottom three (3 terendah kebawah), yaitu secara aktif melibatkan diri dalam hal kegiatan inovasi dan penelitian, menggunakan rekaman prestasi siswa dalam perencanaan pembelajaran dan terlibat aktif dalam menyelenggarakan kegiatan sekolah seperti berkebun, kesehatan, dan kegiatan sekolah lainnya.

### **7. Interpretasi Hasil**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, dari tiga hipotesis yang diangkat maka pengaruh yang signifikan hanya ditunjukkan oleh pengaruh beban kerja terhadap kinerja, yaitu positif dan juga signifikan. Sedangkan pengaruh beban kerja terhadap kompensasi dan kompensasi terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Interpretasi dari temuan hipotesis pertama ini adalah semakin tinggi beban kerja seorang guru, maka kinerja juga akan semakin baik. Demikian halnya dengan sebaliknya. Jika dilihat pada kondisi ini dengan mensandingkan dengan kondisi di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa seorang guru yang dibebankan dengan beban kerja / tanggung jawab yang besar, maka guru tersebut selalu berusaha untuk menyelesaikan setiap tanggung jawab yang dibebankan

kepadanya secara profesional. Sehingga outcome nya adalah guru tersebut memberikan performa yang baik terhadap kinerja. Di samping itu, jika seorang guru diberikan amanah yang lebih besar/jabatan (seperti menjadi kepala sekolah), maka guru berusaha untuk menjadi profesional dengan memberikan kinerja yang terbaik. Hal ini disebabkan karena salah satu sifat/karakter yang dimiliki oleh seorang guru adalah profesional. Guru adalah suatu profesi yang dituntut untuk selalu bersikap dan berperilaku profesional.

Berbeda dengan hasil penelitian di atas, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kompensasi demikian halnya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SDIT dan SDN di Kota Bogor. Hal ini terlihat cukup masuk akal, dimana pada praktiknya kompensasi guru tidak ditentukan berdasarkan sedikit atau banyaknya jumlah beban kerja yang dibebankan oleh seorang guru, melainkan berdasarkan golongan/tingkatan dan status seorang guru. Di Indonesia sendiri, semakin tinggi golongan seorang guru maka semakin tinggi pula gaji dan tunjangan yang diberikan oleh pemerintah maupun oleh yayasan yang menaunginya. Sebagaimana dilansir dari [tribunnews.com](http://tribunnews.com), Gaji guru baik berstatus PNS maupun non PNS ditentukan berdasarkan golongan. Golongan merupakan kelompok-kelompok guru berdasarkan status pendidikan terakhir, apakah SD, SMP, SMA, D3 atau sarjana. Golongan terendah adalah golongan Ia (yang merupakan lulusan SD/SMP) dengan kisaran gaji pada umumnya adalah berkisar antara Rp 1.560.000 sampai dengan Rp 2.335.800 (tergantung tingkat UMR didaerah tersebut). Sedangkan golongan tertinggi adalah golongan IVe yaitu berkisar antara Rp 3.593.100 s/d Rp 5.901.200. Demikian halnya dengan menetapkan kompensasi tunjangan, selain berdasarkan golongan namun juga berdasarkan jabatan yang melekat pada guru tersebut. Memang idealnya, semakin tinggi jabatan, semakin tinggi status golongan seorang guru maka beban kerja juga akan semakin tinggi. Namun pada praktiknya beban kerja guru golongan IIIA mungkin saja sama dengan beban kerja guru golongan IVa. Guru dengan golongan IIIa dapat saja turut menjabat di sekolah tersebut. Atau sebaliknya guru golongan IVa dianggap sudah senior, sehingga pihak manajemen sekolah dirasa perlu mengurangi beban kerja guru tersebut. Tentunya, perlu penelitian lebih lanjut untuk

memberikan pembuktian secara statistic apakah golongan atau status berpengaruh terhadap kompensasi yang dimoderatori oleh beban kerja di sekolah-sekolah. Oleh karena itu, hal ini juga turut memberikan pembuktian bahwa tidak adanya pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja guru.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hetty Murdiyani tentang pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tetap (studi kasus di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya). Beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini menyumbang implikasi teoritis dari penulis dimana dalam mempelajari beban kerja dosen diperlukan perhitungan dari keseluruhan aspek yang termasuk dalam beban kerja dosen, seperti misalnya penggunaan skala psikologis dengan cara turut mempertimbangan aspek social desirability (fenomena kepatutan sosial), dan obyektifitas khususnya dalam penilain kinerja (Hetty, 2010). Kepuasan kerja yang pada umumnya dinilai dari adanya kompensasi yang diberikan kepada guru bukan semata-mata menjadi tolak ukur bagus tidaknya kinerja guru melainkan perlu juga mempertimbangkan aspek lainnya seperti skala psikologis guru khususnya social desirability.

#### **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. Simpulan**

Hasil analisis hipotesis penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kompensasi guru di SDN dan SDIT, maka kompensasi guru baik di SDN maupun di SDIT tidak dipengaruhi oleh beban kerja guru. Kompensasi juga ditemukan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, di SDN dan SDIT Kota Bogor. Hal ini berarti bahwa tinggi-rendahnya kompensasi yang diterima oleh guru tidak berpengaruh terhadap performa kerja yang diberikan oleh guru. Hasil ini juga memberikan kesimpulan bahwa variabel kompensasi tidak terbukti menjadi mediasi antara beban kerja dan kinerja guru di kedua jenis sekolah tersebut. Hasil dari serangkaian model jalur antara beban kerja, kompensasi dan kinerja ini menunjukkan bahwa guru di Kota Bogor menjalankan kewajibannya sebagai seorang guru dengan sebaik mungkin

tanpa dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima. Demikian halnya dengan kompensasi yang akan diterima oleh guru tidak dipengaruhi oleh beban kerja yang diampu. Atau dengan kata lain, berapapun kompensasi yang diterima baik dalam bentuk gaji, tunjangan, fasilitas dan sebagainya, seorang guru tetap akan melaksanakan kewajibannya sebaik mungkin dalam mendidik siswa dengan harapan dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Temuan lainnya dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa beban kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa, semakin tinggi beban kerja yang diampu oleh guru, sejatinya guru akan merasa memiliki lebih banyak tanggung jawab, sehingga seorang guru akan menampilkan performa yang baik untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

## B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kompensasi sebagai Mediator.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, 2013, yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008, Pedoman Penghitungan Beban Kerja Guru. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, Hlm 3.
- Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008, Pedoman Penghitungan Beban Kerja Guru. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, Hlm 3.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 39 Tahun 2009 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan
- Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008, Pedoman Penghitungan Beban Kerja Guru. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, Hlm 3.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 39 Tahun 2009 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan
- Kamdi, Waras, 2014, Kinerja Guru SMK: Analisis Beban kerja dan Karakteristik Pembelajaran, *Jurnal Teknologi dan Kejuruan, Vol 37 No 1, Februari 2014*.
- Zainal, Arnoldi, 2013, Analisis Pengaruh Kualitas dan Kepercayaan Orang Tua/Wali Murid dalam Memilih Sekolah Menengah Pertama Islam untuk Putra-Putrinnya (Studi pada SMP Islam Al-Azhar 12 Rawamangun). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 11 Nomor 1, hlm 155-160*.
- Yuliejantiningsih, Yovitha, 2012, Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru SD. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 1 No 3, hlm 239-256*.
- Astuti, Putri Yuni, Sri Indarti dan Machasin Machasin, 2017, Pengaruh kepemimpinan, iklim kerja dan beban kerja sebagai variabel independen dan pengaruhnya terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Dumai. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Vol 4, No 1, hlm 1090 - 1104*.
- Murdiyani, Hetty, 2010, Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya). Thesis pada Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm 86-87
- Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang Undang Nomor 15 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 35 ayat 1 dan 2

- Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008, Pedoman Penghitungan Beban Kerja Guru. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Saglamart, G dan B Cinabal, 2008, Burnout Concept: Its Importance in Terms of Individual and Organisations. *Management and Economy Volume: 15:1*. Celal Bayar University, Economics and Administrative Science Manisa, page 131.
- Goksoy, Suleyman & Seyma Karaokur Akdag, 2014, Primary and Secondary School Teachers' Percpetion of Workload, *Creative Education Scientific Research*, 5, page 877-885.
- Sinclair, Parvin, et al, 2013, Performance Indicators (PINDICS) for elementary School Teachers. *Department of Teacher Education National Council of Educational Research and Training*, Sri Aurobindo Marg, New Delhi-110 016, page 5-12.