MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PRESTASI

Siti Nurhayati[1]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Kampus Serang
nurhayati955567@gmail.com

Abstract

Education is a fundamental aspect of national development, aiming to cultivate human resources who possess faith, noble character, intelligence, and competence across various fields. Teachers occupy the front line in realizing the goals of national education, so their performance largely determines the quality of learning and student achievement. This study aims to analyze the influence of leadership style and workload on teacher performance at SMK Prestasi. A quantitative associative approach was used with a survey method, in which data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed to the entire population of 30 teachers using a saturated sampling technique. Data were processed with multiple linear regression analysis using SPSS version 26. The partial test (t-test) shows that leadership style has a t-count of 5.971 (t-count > t-table, 5.971 > 1.703) with a significance value of 0.000 < 0.05, indicating a significant influence on teacher performance. Workload has a t-count of 2.633 (2.633 > 1.703) with a significance value of 0.014 < 0.05, also indicating a significant influence. The simultaneous test (F-test) yields an F-count of 287.179, greater than the F-table of 3.35, with a significance of 0.000 < 0.05, confirming that leadership style and workload jointly and significantly affect teacher performance, explaining 95.2% of its variance. These findings confirm that teacher performance is not determined by a single factor but results from the interaction between the principal's leadership quality and the workload experienced by teachers.

Keywords: Leadership Style, Workload, Teacher Performance

Abstrak

Pendidikan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan nasional yang bertujuan mencetak sumber daya manusia yang beriman, berakhlak mulia, cerdas, dan kompeten di berbagai bidang. Dalam konteks pendidikan formal, guru berperan sebagai garda terdepan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional sehingga kinerjanya sangat menentukan mutu pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja guru di SMK Prestasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang disebarkan kepada seluruh populasi sebanyak 30 guru dengan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program

Article history
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

SPSS versi 26. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai t-hitung sebesar 5,971 (t-hitung > t-tabel, yaitu 5,971 > 1,703) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Variabel beban kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,633 (2,633 > 1,703) dengan nilai signifikansi 0,014 < 0,05, yang berarti beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 287,179 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,35 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga gaya kepemimpinan dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan mampu menjelaskan 95,2% variasinya. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi antara kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan tingkat beban kerja yang dirasakan oleh guru.

Kata Kunci: ***Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kinerja Guru***

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu unsur penting dalam pembangunan negara yang bertujuan membentuk sumber daya manusia yang beriman, berakhlak, cerdas, serta memiliki keterampilan di berbagai bidang. Dalam konteks pendidikan formal, guru berperan sebagai garda terdepan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sehingga kinerja guru memiliki peran penting dalam menentukan mutu pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa. Namun pada kenyataannya, kinerja guru di lapangan masih sering belum sesuai dengan yang diharapkan; rendahnya semangat kerja, menurunnya disiplin, kurangnya inovasi dalam pembelajaran, serta lemahnya komitmen profesional sering kali menjadi persoalan yang muncul di berbagai sekolah.

Kepala sekolah, sebagai pemimpin dalam lingkungan pendidikan, memegang peran strategis dalam mengarahkan, membina, dan memotivasi guru. Menurut Rahmadani (2020), gaya kepemimpinan yang terlalu menekankan aturan dan prosedur administratif tanpa mempertimbangkan aspek kemanusiaan dapat menimbulkan jarak antara pimpinan dan guru serta menurunkan semangat kerja. Susanto dan Raharjo (2021) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan yang hierarkis dan kurang partisipatif membuat guru merasa tidak dihargai dan kehilangan makna dalam pekerjaannya. Wulandari (2022) menegaskan bahwa kepala sekolah yang tidak mampu menjadi teladan akan memperburuk iklim kerja, sedangkan Hidayat (2023) menyoroti bahwa gaya kepemimpinan yang tidak adaptif terhadap perkembangan zaman menjadi salah satu penyebab utama stagnasi kinerja guru di era digital.

Hasil pra-survei terhadap 15 guru di SMK Prestasi memperkuat gambaran tersebut: mayoritas responden menilai kepala sekolah cenderung berfokus pada aturan administratif, kurang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, kurang memberikan teladan dalam disiplin dan tanggung jawab, serta sulit beradaptasi dengan perkembangan zaman. Kondisi ini

mengindikasikan gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif dan berpotensi menurunkan motivasi serta kepuasan kerja guru.

Selain gaya kepemimpinan, beban kerja menjadi persoalan serius yang turut memengaruhi kinerja. Menurut Lestari (2021), guru di Indonesia masih sering dibebani tanggung jawab di luar tugas mengajar, seperti pengisian dokumen akreditasi, laporan kegiatan, dan input data digital, yang menguras waktu dan tenaga sehingga mengurangi fokus dalam merancang pembelajaran. Fitriana dan Nugroho (2022) menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi juga menimbulkan stres kerja dan kelelahan fisik maupun emosional, sedangkan Pratama (2023) menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu merupakan faktor utama terjadinya burnout pada guru. Fahmi (2024) menambahkan bahwa lemahnya sistem pembagian tugas di sekolah membuat guru menjalankan peran ganda sebagai tenaga pendidik sekaligus tenaga administratif.

Data pra-survei terhadap beban kerja menunjukkan bahwa mayoritas guru di SMK Prestasi merasa terlalu banyak dibebani tugas administratif yang tidak terkait langsung dengan pembelajaran, mengalami kelelahan fisik dan emosional akibat penumpukan pekerjaan, serta menilai lemahnya sistem pembagian tugas di sekolah. Kondisi ini sejalan dengan rendahnya efektivitas pelaksanaan tugas, pencapaian standar kompetensi, dan kualitas lingkungan kerja sebagaimana tercermin dalam data pra-survei kinerja guru, dan sejalan dengan pandangan Kurniawan (2020), Mulyadi (2021), Hasanah (2022), serta Yulianti (2024) yang menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dukungan kepemimpinan, kondisi kerja, dan pengelolaan sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja guru diduga dipengaruhi secara bersama-sama oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan beban kerja yang dihadapi guru. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Prestasi, (2) mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di SMK Prestasi, dan (3) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Prestasi. Kebaruan penelitian ini terletak pada kombinasi kedua variabel independen tersebut yang diuji secara empiris pada konteks sekolah menengah kejuruan swasta yang relatif jarang dikaji, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, khususnya mengenai keterkaitan antara gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kinerja guru, sehingga dapat menjadi rujukan bagi mahasiswa, dosen, maupun peneliti dalam mengembangkan kajian serupa. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi SMK Prestasi maupun instansi pendidikan lain dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif dan pengelolaan beban kerja guru yang proporsional, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia mencakup bagaimana kepala sekolah mengelola, membina, dan mengembangkan potensi guru sebagai aset utama dalam proses pembelajaran. Sekaran dan Bougie (2021) menjelaskan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia sangat ditentukan oleh bagaimana variabel independen, seperti gaya kepemimpinan dan pengaturan beban kerja, dikelola secara tepat sehingga menghasilkan output berupa kinerja yang optimal. Dengan demikian, kajian mengenai gaya kepemimpinan dan beban kerja menjadi relevan dalam upaya meningkatkan kinerja guru sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia di sekolah.

Gaya Kepemimpinan

Manajemen merupakan fondasi fundamental dalam penyelenggaraan organisasi. Menurut Santi (2024), manajemen adalah proses sistematis untuk mengoordinasikan aktivitas melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, sedangkan Riyadi dan Wahyuni (2023) menegaskan bahwa manajemen modern bersifat dinamis dalam merespons perubahan lingkungan organisasi. Dalam konteks tersebut, gaya kepemimpinan menjadi salah satu fungsi manajemen yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk organisasi pendidikan.

Menurut Pada et al. (2024), gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Zahari et al. (2020) mengidentifikasi empat indikator gaya kepemimpinan dalam konteks organisasi pendidikan, yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan yang berorientasi pada kinerja, dan kepemimpinan partisipatif. Kepala sekolah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat dan kinerja guru.

Beban Kerja

Menurut Hesti Murwanti (2023), beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dengan indikator meliputi kondisi kerja, tujuan yang ingin dicapai, dan penggunaan waktu. Tarwaka (2021) menjelaskan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan individu dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada penurunan produktivitas. Sejalan dengan itu, Bakker dan Demerouti (2024) melalui Job Demands-Resources (JD-R) Theory menegaskan bahwa beban kerja merupakan bagian dari job demands yang, apabila tidak diimbangi dengan job resources yang memadai, dapat memicu kelelahan, stres kerja, dan menurunkan keterlibatan kerja (work engagement).

Kinerja Guru

Menurut Wahyuni et al. (2022), kinerja guru merupakan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran,

dengan indikator meliputi interaksi individual dengan siswa, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pemanfaatan media pembelajaran, serta kepemimpinan yang proaktif dari guru. Robbins dan Judge (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki individu dalam bekerja, sehingga kinerja guru dipengaruhi baik oleh faktor internal (motivasi, kompetensi) maupun faktor eksternal (kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja).

Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung keterkaitan antara gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kinerja guru sebagaimana dirangkum pada Tabel 1.

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Putri Julikha & Eddy Suratno (2024)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
2	Rosdiana Handayani & Muhammad Makki (2025)	Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan SDM, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD	Ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
3	Tria Salsabilla Basri & Aris Wahyu Kuncoro (2026)	Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan beban kerja guru terhadap kinerja guru	Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
4	Sri Daryati & Sri Mulyani (2025)	Pengaruh beban kerja guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru PAUD	Beban kerja dan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
5	Ahmad Syahid Albani (2025)	Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandung	Beban kerja berpengaruh negatif signifikan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan
6	Rio Adi Putra & Prianggono (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
7	Hesti Murwanti (2023)	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru	Beban kerja yang terlalu tinggi menurunkan kualitas kinerja guru

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori di atas, penelitian ini memosisikan gaya kepemimpinan (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen. Kerangka berpikir tersebut menjadi dasar dalam merumuskan hipotesis penelitian berikut.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Prestasi.

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Prestasi.

H3: Gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Prestasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pemilihan lokasi penelitian di SMK Prestasi didasarkan pada pertimbangan strategis, yaitu sekolah tersebut merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan swasta yang sedang berkembang dengan jumlah tenaga pendidik yang cukup representatif serta memiliki latar belakang dan karakteristik yang beragam. Sebagai sekolah kejuruan, SMK Prestasi menyelenggarakan proses pendidikan yang menitikberatkan pada keseimbangan antara pembelajaran teori dan praktik, sehingga tuntutan kerja yang dihadapi guru relatif kompleks dan menjadikannya konteks yang relevan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tingkat eksplanasi asosiatif untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan (Sugiyono, 2023). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei melalui kuesioner berskala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) yang disebarkan menggunakan media Google Form.

Penelitian dilaksanakan di SMK Prestasi, sebuah lembaga pendidikan menengah kejuruan swasta yang berlokasi di Kecamatan Cikande, Kabupaten Serang, Provinsi Banten, pada periode Juli 2025 hingga Agustus 2026. Populasi penelitian berjumlah 30 orang guru, terdiri dari 14 guru laki-laki dan 16 guru perempuan. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan seluruhnya dapat dijangkau, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden.

Variabel penelitian terdiri atas dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dengan indikator kepemimpinan direktif, suportif, berorientasi kinerja, dan partisipatif (Zahari et al., 2020), serta beban kerja (X2) dengan indikator kondisi kerja, tujuan yang ingin dicapai, dan penggunaan waktu (Hesti Murwanti, 2023). Variabel dependennya adalah kinerja guru (Y) dengan indikator interaksi individual dengan siswa, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pemanfaatan media pembelajaran, serta kepemimpinan proaktif guru (Wahyuni et al., 2022).

Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi kepustakaan, kemudian diolah menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, uji validitas dengan rumus Product Moment, uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha (dinyatakan reliabel apabila nilai alpha > 0,6), uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas dengan nilai tolerance dan VIF, heteroskedastisitas dengan uji Park Glejser, serta autokorelasi dengan Run Test), dan analisis regresi linear berganda yang dilengkapi uji koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial), dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 0,05 (Ghozali, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 30 orang guru SMK Prestasi yang terdiri dari 14 guru laki-laki (46,7%) dan 16 guru perempuan (53,3%), sehingga responden penelitian sedikit didominasi oleh guru perempuan meskipun selisihnya tidak terlalu besar. Berdasarkan rentang usia, mayoritas responden berada pada usia produktif antara 25 hingga 45 tahun dengan masa kerja yang bervariasi, mulai dari kurang dari 5 tahun hingga lebih dari 10 tahun. Keberagaman karakteristik responden tersebut memberikan gambaran yang cukup representatif mengenai persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja, dan kinerja guru di SMK Prestasi.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,86 yang termasuk dalam kategori baik, variabel beban kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,96 yang juga termasuk kategori baik, sedangkan variabel kinerja guru memperoleh skor rata-rata yang menunjukkan tingkat kinerja yang cukup tinggi. Meskipun demikian, pada indikator penggunaan waktu di variabel beban kerja ditemukan skor yang relatif tinggi pada pernyataan mengenai kelelahan fisik setelah menyelesaikan tugas (skor 4,17) dan perasaan tegang akibat pekerjaan yang menumpuk (skor 3,97), yang mengindikasikan bahwa meskipun secara umum beban kerja masih terkelola, terdapat guru yang merasakan tekanan kerja yang cukup berat.

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel (kinerja guru, gaya kepemimpinan, dan beban kerja) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 3.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	0,873	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,861	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,842	Reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Seluruh variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan mampu menghasilkan data yang stabil serta konsisten apabila digunakan secara berulang.

Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, yang berarti data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,125 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 7,979 (< 10) untuk kedua variabel independen, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan pengamatan scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji autokorelasi dengan Run Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,094 (> 0,05), yang berarti tidak terjadi gejala autokorelasi. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 2.

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-3,579	2,168	-	-1,651	0,110
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,733	0,123	0,688	5,971	0,000
Beban Kerja (X2)	0,331	0,126	0,303	2,633	0,014

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi: Y = -3,579 + 0,733X1 + 0,331X2 + e. Nilai konstanta sebesar -3,579 hanya berfungsi sebagai titik awal persamaan dan tidak memiliki makna praktis karena kedua variabel independen tidak mungkin bernilai nol. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,733 menunjukkan hubungan positif dengan kinerja guru; setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,733 satuan dengan asumsi beban kerja tetap. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,331 juga menunjukkan hubungan positif, yang berarti beban kerja yang dikelola secara proporsional turut mendorong peningkatan kinerja guru.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,952 menunjukkan bahwa 95,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan beban kerja secara bersama-sama, sedangkan 4,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5%. Nilai t tabel pada derajat bebas 27 adalah 1,703, sedangkan nilai F tabel adalah 3,35.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 5,971, lebih besar dari t tabel (5,971 > 1,703) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Prestasi. Nilai t hitung variabel beban kerja sebesar 2,633, lebih besar dari t tabel (2,633 > 1,703) dengan signifikansi 0,014 < 0,05, sehingga H2 juga diterima: beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Prestasi. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 287,179, jauh lebih besar dari F tabel (287,179 > 3,35) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima: gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Prestasi.

Pembahasan

Secara umum, temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kinerja guru bukan merupakan hasil dari satu faktor tunggal, melainkan hasil interaksi berbagai faktor internal dan eksternal yang saling memengaruhi. Faktor eksternal berupa kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan pengelolaan beban kerja terbukti memberikan kontribusi yang sangat besar, yaitu 95,2%, terhadap variasi kinerja guru di SMK Prestasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya

peningkatan kinerja guru sebaiknya tidak hanya berfokus pada aspek individual guru, seperti motivasi atau kompetensi, tetapi juga harus memperhatikan bagaimana sekolah, melalui kepala sekolah, mengelola pola kepemimpinan dan distribusi tugas secara adil dan proporsional.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMK Prestasi. Temuan ini sejalan dengan teori path-goal yang dikemukakan House dan diperkuat oleh Pacia dan Guevarra (2023), yang menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta motivasi kepada bawahan untuk mencapai tujuan kerja. Kepala sekolah yang mampu bersikap komunikatif, memberikan kepercayaan, serta melibatkan guru dalam pengambilan keputusan menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga mendorong guru bekerja lebih maksimal. Hasil ini konsisten dengan penelitian Kushendratno, Arafat, dan Furkan (2023) serta Yanuarlan, Susanti, dan Iwa (2023) yang juga menemukan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru. Beban kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sesuai dengan Job Demands-Resources Theory (Bakker & Demerouti, 2024), tuntutan pekerjaan seperti jam mengajar, tugas administrasi, dan kegiatan tambahan sekolah dapat berdampak pada kinerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai. Koefisien regresi beban kerja yang positif dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja guru di SMK Prestasi masih berada pada tingkat yang relatif proporsional, sehingga pembagian tugas yang jelas dan pengelolaan waktu yang baik justru mendorong guru bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Setiawan (2020) dan Wahyuni serta Ningsih (2021) yang menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja secara proporsional bagi kinerja tenaga pendidik.

Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru. Hasil uji F membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 95,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan hasil interaksi antara kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan tingkat beban kerja yang dirasakan guru, sebagaimana dijelaskan oleh Northouse (2022) dan Robbins serta Judge (2023). Ketika kepala sekolah mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, dampak negatif dari beban kerja yang tinggi dapat diminimalkan sehingga kinerja guru tetap terjaga. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suparno dan Wibowo (2021) serta Lestari dan Kurniawan (2022) yang menemukan bahwa kombinasi kepemimpinan yang efektif dan pengelolaan beban kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Prestasi, dibuktikan dengan nilai t hitung 5,971 > t tabel 1,703 dan signifikansi 0,000 < 0,05; (2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Prestasi, dibuktikan dengan nilai t hitung 2,633 > t tabel 1,703 dan signifikansi 0,014 < 0,05; dan (3) gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Prestasi, dengan nilai F

hitung 287,179 > F tabel 3,35, signifikansi 0,000 < 0,05, dan kontribusi sebesar 95,2%. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil interaksi antara kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan tingkat beban kerja yang dikelola secara proporsional.

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan yang perlu menjadi perhatian dalam menginterpretasikan hasil. Pertama, jumlah responden yang relatif kecil (30 orang) dan hanya berasal dari satu sekolah menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada konteks sekolah lain yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, data penelitian bersifat cross-sectional yang diambil pada satu periode waktu tertentu, sehingga belum dapat menggambarkan dinamika hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, sementara kinerja guru pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, penelitian ini memberikan beberapa saran. Bagi pihak SMK Prestasi, disarankan melakukan evaluasi berkala terhadap pembagian beban kerja guru, baik jam mengajar, tugas administrasi, maupun kegiatan tambahan, dengan mempertimbangkan kemampuan dan kompetensi masing-masing guru agar beban pekerjaan tetap berada pada tingkat yang dapat dikelola. Bagi kepala sekolah, disarankan untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang telah berjalan baik sekaligus meningkatkan aspek kepemimpinan direktif dan partisipatif, misalnya dengan menyampaikan arahan kerja secara jelas dan konsisten serta melibatkan guru lebih aktif dalam proses pengambilan keputusan. Bagi guru, disarankan untuk terus meningkatkan kemampuan pengelolaan waktu, perencanaan pembelajaran, dan pemanfaatan media pembelajaran, serta membuka komunikasi yang terbuka dengan kepala sekolah apabila terdapat beban tugas yang berlebihan. Adapun bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau komitmen organisasi, memperluas jumlah responden dan cakupan lokasi penelitian ke lebih dari satu sekolah, serta mempertimbangkan pendekatan mixed methods agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job demands-resources theory: Frequently asked questions. Journal of Occupational Health Psychology, 29(3), 188–200.

Dewi, S. K., & Putra, A. D. (2022). Analisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di era digital. Jurnal Manajemen Pendidikan, 16(1), 78–92.

Fadilah, A., & Rahman, F. (2022). Gaya kepemimpinan demokratis dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(1), 50–65.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kushendratno, K., Arafat, Y., & Furkan, N. (2023). The influence of the principal's leadership style and physical work environment on teacher's performance. Journal of Social Work and Science Education, 4(2), 397–413.

Lestari, D. (2021). Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan dampaknya pada motivasi kerja. Jurnal Manajemen Pendidikan, 15(1), 30–45.

Northouse, P. G. (2022). Leadership: Theory and practice (9th ed.). SAGE Publications.

Pacia, D. R., & Guevarra, P. M. (2023). Influence of path-goal theory of leadership styles and the moderating role of task structure in leadership on teachers' satisfaction, motivation, and performance. International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research, 4(7), 2330–2345.

Riyadi, A., & Wahyuni, S. (2023). Efisiensi operasional organisasi publik melalui fungsi-fungsi manajemen. Jurnal Administrasi Publik, 8(1), 45–60.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational behavior (19th ed.). Pearson.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2). Alfabeta.

Wahyuni, R., et al. (2022). Penilaian kinerja guru dan peningkatan kualitas pengajaran. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran.

Yanuarlan, J., Susanti, A., & Iwa, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru. JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(12), 10043–10049.

Zahari, A., et al. (2020). Indikator gaya kepemimpinan dalam konteks organisasi pendidikan. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(1), 1–15.