

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Semarang

¹Harjuna Ardi Nugraha Patria Pinandita, ²Sri Sudarsi.

Universitas Stikubank Semarang

¹harjunaardinugrahapatriapinandita@mhs.unisbank.ac.id,

²srisudarsi@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This study analyzes the impact of school leadership, work environment, and workload on teacher performance. The object of this research is a private vocational high school in Semarang City. The results show that the independent variables of school leadership and work environment have a positive and significant effect on teacher performance, while the independent variable of workload has a negative and insignificant effect on teacher performance. Good school leadership in providing guidance, support, and motivation to teachers will influence the improvement of teacher quality and work productivity. A good work environment with adequate facilities and a supportive atmosphere will help teachers work more effectively, increase motivation, and ultimately improve teacher performance. Heavy workloads can lead to physical and mental fatigue, which can ultimately disrupt work productivity and performance quality. An imbalanced workload can cause stress, decreased motivation, and exhaustion, leading to a decline in teacher performance.

Keywords: *Principal's Leadership, Work Environment, Workload, Teacher Performance*

ABSTRAK

Studi ini menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja guru. Obyek dari penelitian ini pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan variabel independen beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam memberikan arahan, dukungan, dan motivasi kepada guru akan mempengaruhi peningkatan kualitas dan produktivitas kerja guru. Lingkungan kerja yang baik dengan fasilitas yang memadai dan suasana yang mendukung, akan membantu guru bekerja lebih efektif, meningkatkan motivasi, yang berdampak pada peningkatan kinerja guru. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sehingga pada akhirnya dapat mengganggu produktivitas kerja dan kualitas kinerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, dan kelelahan sehingga kinerja guru akan menurun.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja guru. Peran, tugas dan tanggung jawab guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas iman dan taqwa, akhlak mulia, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, seni serta mewujudkan manusia Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab (Oslan, 2015). Supardi (2013) mengungkapkan kinerja guru dalam situasi pembelajaran merupakan faktor terpenting dalam menciptakan proses pengajaran yang efektif, terutama dalam membentuk sikap disiplin dan meningkatkan kualitas hasil belajar siswa.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada organisasi atau sekolah, diantaranya yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah. Dalam lembaga pendidikan, kepemimpinan merupakan unsur penting karena sekolah memerlukan pemimpin sebagai penggerak utama bagi guru dan siswa yang diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan sekolah. Oleh karena itu, sikap kepemimpinan seorang kepala sekolah merupakan indikator penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang bawahannya mengikuti instruksi yang diberikan tanpa dipaksa. Hasil penelitian yang dijalankan oleh Purwoko (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru secara positif dan juga signifikan. Hal tersebut berkontradiksi dengan penelitian yang dilakukan oleh Djufri Hasan *et al* (2019) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.

Selain kepemimpinan kepala sekolah terdapat faktor lainnya yaitu lingkungan kerja. Menurut Alex S. Nitisemito (2000), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja memiliki peran signifikan sebagai salah satu elemen penentu produktivitas kerja para karyawan, jika di dalam suatu perusahaan lingkungan kerjanya dapat dikatakan sehat atau baik maka hal tersebut akan menjadikan para karyawannya nyaman dalam bekerja. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian oleh Fitriyah *et al* (2021), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan. Hal tersebut berkontradiksi dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Andika Permana (2020) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja guru.

Terdapat juga faktor lainnya yaitu Beban Kerja. Menurut Moekijat (2014), menyatakan bahwa beban kerja merupakan penilaian terhadap beban kerja yang berlebihan, tekanan yang dirasakan, dan kepuasan yang dirasakan seseorang saat menjalankan suatu tugas. Menurut Danang (2015) beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan seseorang menjadi tegang dan menimbulkan tingkat stres yang signifikan. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak Negatif pada kinerja dan efisiensi organisasi. Temuan penelitian yang dilaksanakan Safitri dan Gilang (2020), Jalil (2019) mengungkapkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja guru secara negatif dan signifikan. Hal tersebut berkontradiksi pada penelitian yang dilaksanakan

Akmal *et al* (2021) yang mengungkapkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa (2013) kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel. Menurut Priansa, D. J., & Somad, R. (2014) Gaya kepemimpinan meliputi:

- a. Gaya kepemimpinan otoriter atau otokratis, yaitu kepala sekolah biasanya digunakan sebagai sumber pedoman. Kepala sekolah dianggap sebagai figur otoritas utama di sekolah. Guru, staf, dan anggota lainnya diharapkan melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh kepala sekolah. Akibatnya, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kontribusi ide serta pendapat dari guru, staf, dan anggota lainnya menjadi terbatas. Jabatan ini menghalangi kepala sekolah dan anggota lainnya untuk terlibat dalam organisasi sekolah. Pendekatan kepemimpinan otokratis berasumsi bahwa kepala sekolah mempunyai kendali penuh atas seluruh aspek sekolah dan keberhasilan sekolah sepenuhnya bergantung padanya.
- b. Gaya kepemimpinan demokratis, pendekatan ini memberikan ruang bagi kesetaraan suara dan memungkinkan guru, staf, dan karyawan lainnya untuk berpartisipasi secara setara dalam pekerjaan mereka. Gaya kepemimpinan ini mengakui bahwa guru, pengajar, dan staf lainnya merupakan bagian integral dari keseluruhan sekolah dan bahwa martabat serta kontribusi individu mereka diakui. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dan tugas mengarahkan, mengelola, mengevaluasi, dan mengkoordinasikan berbagai tugas guru, staf, dan pegawai lainnya.
- c. Gaya kepemimpinan bebas atau *laissez faire*, gaya manajemen ini memberikan kebebasan mutlak kepada dosen, staf, dan karyawan lainnya. Mereka mempunyai kewenangan pengambilan keputusan yang tidak terbatas mengenai pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Dalam konteks ini, peran kepala sekolah menjadi pasif, tanpa memberikan teladan atau teladan dalam kepemimpinan.

Menurut Mulyasa (2013) mengungkapkan bahwa indikator dari Kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu:

1. Kepala Sekolah Sebagai Pendidik (*Educator*)
2. Kepala Sekolah Sebagai Manajer
3. Kepala Sekolah Sebagai Administrator
4. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor
5. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin (*Leader*)
6. Kepala Sekolah Sebagai Inovator
7. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (2000) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Di sisi lain, Agus Ahyari (1994) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mengacu pada lingkungan di mana karyawan bekerja. Robbins (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik juga berperan sebagai pemicu stres pada karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Suhu
2. Kebisingan
3. Penerangan
4. Mutu Udara

Indikator lingkungan kerja dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik terdiri dari penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, kebersihan dan keamanan kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik terdiri dari hubungan antara pegawai dengan atasan, kekompakan dan kerja sama serta hubungan antar pegawai.

Beban Kerja

Menurut Moekijat (2014) beban kerja merupakan penilaian terhadap beban kerja yang berlebihan, tekanan yang dirasakan, dan kepuasan yang dirasakan seseorang saat menjalankan suatu tugas. Menurut Koesomowidjojo (2017:24), faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja antara lain jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor fisik), motivasi, kepuasan, keinginan, dan kognisi (faktor psikologis), serta faktor lain yang mempengaruhi tubuh seseorang sebagai akibat reaksinya terhadap beban kerja.

2. Faktor Eksternal

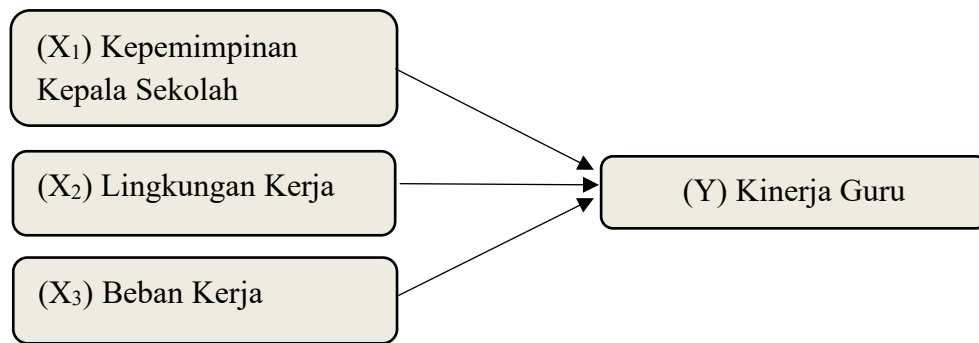
Faktor eksternal berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain: Lingkungan kerja yang mencakup lingkungan yang terkait dengan faktor kimia, psikologis, biologis, dan fisik di tempat kerja. Tugas Fisik yang mencakup alat dan perlengkapan yang digunakan untuk melakukan tugas, tanggung jawab pekerjaan, dan tingkat kesulitan. Organisasi Kerja yang bertujuan agar karyawan dapat bekerja secara efektif, mereka memerlukan jadwal kerja yang teratur dan struktur organisasi yang jelas.

Indikator-indikator beban kerja menurut Munandar (2011) yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan.
2. Standar pekerjaan.
3. Target yang harus dicapai.

Kerangka Pemikiran

Sesuai pernyataan di atas dapat digambarkan model sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
$$KG = \alpha + \beta_1 KPS + \beta_2 LK + \beta_3 BK + e$$

Keterangan :

- KG = Variabel Kinerja Guru
KPS = Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah
LK = Variabel Lingkungan Kerja
BK = Variabel Beban Kerja
 α = Konstanta
 β_{1-3} = Koefisien Variabel X_1 - X_3
 e = error

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan memiliki kemampuan mengambil keputusan, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan memiliki rasa tanggung jawab. Sebagai kepala organisasi sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi, Stephen P. Robbins (2017). Oleh karena itu, sikap kepemimpinan seorang kepala sekolah merupakan indikator penting dalam meningkatkan kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan suatu sekolah maka semakin baik pula kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Purwoko (2018) membuktikan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan antar individu dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut, Mangkunegara (2013). Lingkungan kerja yang baik seperti suhu, ventilasi, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan peralatan kerja yang baik dan nyaman di suatu sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyah *et al* (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru

Beban kerja merupakan penilaian terhadap beban kerja yang berlebihan, tekanan yang dirasakan, dan kepuasan yang dirasakan seseorang saat menjalankan suatu tugas, Moekijat (2014). Beban kerja yang berlebihan seperti pemberian tugas tambahan, kondisi kerja yang tak terduga, pemberian pekerjaan yang sulit dapat menurunkan kinerja guru. Semakin banyak beban kerja yang diberikan maka semakin rendah kinerja guru. Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara beban kerja terhadap kinerja guru telah dilakukan Jalil (2019) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh Negatif terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

H3 : Beban Kerja berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Guru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 110 guru Sekolah Menengah Swasta di Kota Semarang. Variabel penelitian meliputi variabel independen yakni Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) sedangkan variabel dependen dalam penelitian adalah variabel Kinerja Guru (Y). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pola jawaban skala Likert yang terdiri dari pilihan alternatif : sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dan disebarakan melalui Google Form.

Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk kepentingan analisis dilakukan Uji instrumen data dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan teknik analisis faktor. Analisis faktor digunakan untuk menguji apakah memenuhi kriteria kecukupan sampel, dengan menggunakan batasan nilai KMO (Kaiser Meyer Olkin) dan Bartlett's test $> 0,50$ dan mengukur apakah butir-butir pertanyaan atas indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel. Jika masing-masing butir pertanyaan merupakan indikator pengukur variabel maka akan memiliki nilai *loading factor* $> 0,4$. Uji

reliabilitas adalah alat untuk mengukur apakah suatu kuesioner dari suatu variabel menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Jika cronbach alpha > 0,7 maka suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Selanjutnya dilakukan Uji model dengan uji koefisien determinasi dan uji F. Koefisiensi determinasi R² mengukur persentase total varian variabel dependen Y yang di jelaskan oleh variabel dependen di dalam garis regresi. Nilai R² mempunyai interval antara 0 sampai 1. Uji simultan atau uji F pada dasarnya menunjukkan apakah model memenuhi persyaratan *goodness of fit*, hal ini terlihat jika semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Setelah itu dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan uji t yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat dependen secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis terlihat dari nilai beta untuk mengetahui arahnya serta nilai signifikansi sig < 0,05 maka dinyatakan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila sig > 0,05 maka dinyatakan tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali , 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data mahasiswa memiliki pemahaman yang cukup baik mengenai pinjaman *online*. Mereka menyadari bahwa pinjaman *online* menawarkan kemudahan akses dan proses yang cepat, sangat umum bagi pengguna media sosial untuk menerima tawaran atau iklan pinjaman *online*. Iklan ini sering kali muncul di beranda, dalam bentuk postingan berbayar, atau bahkan pesan langsung, namun juga memiliki risiko yang perlu diwaspadai.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis nilai KMO dari masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,50 yang berarti sampel yang dibutuhkan telah terpenuhi. Selain itu nilai komponen matriks dari masing-masing indikator sudah menunjukkan lebih besar dari 0,5 kecuali pada X3.1, X3.4, X3.5 dan X3.8 sehingga seluruh indikator dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Alpha Standar	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,963	0,5	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,855	0,5	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,766	0,5	Reliabel
Kinerja Guru (Y1)	0,975	0,5	Reliabel

Sumber: *Output SPSS yang telah diolah 2025*

Pada tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0,963 , Lingkungan Kerja sebesar 0,855 , Beban Kerja sebesar 0,766, dan Kinerja Guru sebesar 0,975 memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Guru itu dinyatakan Reliabel atau Konsisten.

Uji Kelayakan Model (Koefisien Determinasi / R²)

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641a	.411	.395	.33139

Sumber: *Output SPSS yang telah diolah 2025*

Pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,395, yang mengandung arti bahwa 39,5% variasi besarnya Kinerja Guru bisa dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah , Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji F

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	8.135	3	2.712	24.691	0,000b
	Residual	11.641	106	.110		
	Total	19.775	109			

a. Dependent Variable : Y

b. Predictors : (Constant), X1, X2, X3

Sumber: *Output SPSS, 2025*

Berdasarkan hasil uji F (tabel 3) diketahui bahwa nilai F sebesar 24.691 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0, 05. Artinya model telah memenuhi persyaratan *Goodnes of fit* (Sig < 0,05).

Uji t (Uji Hipotesis)

Tabel 4. Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.523	.357		4.262	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.192	.091	.220	2.119	.036
Lingkungan Kerja	.439	.098	.466	4.469	.000
Beban Kerja	-.013	.050	-.019	-.254	.800

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Output SPSS yang telah diolah 2025*

Berdasarkan hasil uji t yang terlihat pada tabel 4, maka dapat diketahui bahwa:

1. Hipotesis 1: Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian yang terlihat pada tabel 5, diperoleh nilai koefisien β sebesar 0,220 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya, Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Guru.

2. Hipotesis 2: Lingkungan Kerja berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian yang terlihat pada tabel 5, diperoleh nilai koefisien β sebesar 0,466 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya, Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Guru.

3. Hipotesis 3 : Beban Kerja berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian yang terlihat pada tabel 5, diperoleh nilai koefisien β sebesar -0,19 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,800 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak. Artinya, Beban Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pembahasan

Setelah dilakukan analisis terhadap data yang ada mengenai pengaruh dari tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen yakni pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru, sehingga dapat dijelaskan:

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasar pada hasil dari uji empiris menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Semarang. Kinerja guru dapat dioptimalkan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang diantaranya ialah dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan tentang materi pembelajaran; kepala sekolah diharapkan dapat membina guru untuk menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, teladan bagi peserta didik serta masyarakat; kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk memiliki disiplin yang tinggi terhadap sekolah dan juga menaati tata tertib yang berlaku dalam melaksanakan tugas mengajar; serta kepala sekolah diharapkan untuk menginstruksikan guru dalam menyusun administrasi perangkat pembelajaran agar guru dapat dengan mudah menunjukkan performa terbaik dalam mencapai tujuan sekolah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwoko (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasar pada hasil dari uji empiris menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Semarang. Kinerja guru dapat dioptimalkan dengan lingkungan kerja yang bersih; pencahayaan di sekolah yang memadai sehingga kegiatan mengajar akan terasa nyaman; serta komunikasi yang terjalin dengan baik antara kepala sekolah dengan guru akan menjadi motivasi guru untuk melaksanakan tugas dengan performa yang baik pula. Dengan demikian lingkungan kerja yang bersih, pencahayaan yang memadai dan nyaman serta komunikasi yang baik akan mendukung kinerja yang baik pula pada guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari *et al* (2021) dengan judul Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasar pada hasil dari uji empiris menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh Negatif namun Tidak Signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Semarang. Hal ini kontradiksi dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2019) yang dilakukan pada guru-guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Palu membuktikan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru. Namun, hasil penelitian ini justru selaras dengan Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Ina Handariani *et al*. (2023) yang menemukan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan karena beragam perbedaan objek yang diteliti seperti karakteristik responden, kondisi lingkungan kerja atau sekolah, serta beberapa faktor lainnya seperti motivasi kerja, tugas yang diberikan apakah dimengerti oleh guru atau tidak, pemberian tugas tambahan pada guru, penyelesaian tugas dalam kurun waktu tertentu yang juga dapat mempengaruhi Beban Kerja terhadap Kinerja Guru. Responden di lingkungan dengan tekanan tinggi atau fasilitas yang kurang, seperti dalam penelitian Jalil (2019), mungkin merasakan Beban Kerja sebagai faktor Signifikan, sedangkan guru di Lingkungan Kerja yang lebih mendukung, seperti dalam penelitian ini dan Ni Luh Ina Handariani *et al.* (2023), Beban Kerja tidak dapat mempengaruhi Kinerja Guru.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini adalah (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Semarang, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Semarang, (3) Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Semarang. Berdasarkan temuan penelitian, maka implikasi kebijakan sebagai masukan bagi pihak Sekolah Menengah Kejuruan Swasta yang tergabung dalam kelompok Sub Rayon 04 di Kota Semarang antara lain : Kepala sekolah harus lebih memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya, karena masih terdapat responden yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah kurang baik. Selain meningkatkan kualitas diri sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah perlu meningkatkan pendekatan-pendekatan yang sifatnya persuasif terhadap para guru, kepala sekolah harus lebih baik lagi dalam menyusun struktur organisasi pendukung kegiatan program sekolah (Misalnya: pengelola perpustakaan, laboratorium, kegiatan ekstrakurikuler, dll.), melakukan peningkatan pada kualitas lingkungan kerja, agar lingkungan kerja para guru menjadi lebih nyaman dan lebih kondusif sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja para guru, seperti menyediakan ruang privasi untuk para guru di dalam ruang guru.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja menjadi perhatian ekstra dan harus di optimalkan karena variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel beban kerja, temuan ini sejalan dengan banyak penelitian yang sudah dilakukan dan bahkan sudah menjadi wacana yang berkembang di masyarakat bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan adanya kenyamanan lingkungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rediana (2012), Prihantoro (2012), dan Eliyanto (2018). Sebab kondisi lingkungan yang kotor, tidak nyaman dan sarana prasarana yang kurang memadai dapat menyebabkan menurunnya kinerja guru, untuk beban kerja hendaknya memperhatikan beban kerja guru terkait kelebihan jumlah jam mengajar dan pemberian tugas tambahan dengan memperhatikan waktu yang tepat sehingga dapat memaksimalkan kinerja guru yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahyari, A. (1994). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Armani, a., & mMrgunani, m. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Negeri se- Kabupaten Sragen. *Economic education analysis journal*, 6(1), 70-82. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/eeaj/article/view/13474>
- Azahra, D. A., Putri, N. D. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Information Systems and Management Vol. 02 No. 04, 38*.
- Danang, S. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic.
- Dessler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto*. Jakarta: Indeks.
- Fitria, S. A., Limgiani. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Student Research Vol. 2 No.4* <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Fitriyah, A., & Isnowati, S. (2021). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. *Proceeding SENDIU*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). *Organizational Behaviourr: Managing People and Organizations (Edisi 9)*. South-Western: Mason OH.
- Handariani, N. L., Suarmanayasa, I. N., & Widiastini, N. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *CAKRAWALA Repositori IMWI*, 6(3), 386-398.
- Handayani, D. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6 No. 2*.
- Handoko, T. H. (1994). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, D., Bachri, S., & Hasanuddin, B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Ampana. *Katalogis*, 5(10), 5-81.

- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam*, 1(2), 117-134.
- Juniarti, E., Ahyani, N. & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1 (3), 193-199
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif. Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Keempat*. Unit Penerbit Dan Percetakan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Kusmianto. (1997). *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta: Erlangga.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model. *Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1*. Medan
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cet.1 Ed.2*. Bogor : Penerbit Galih Indonesia .
- Maryati, Y., Hanggara, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi Vol. 19*.
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Moekijat. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Edisi Revisi*. Bandung: CV. Pioner Jaya.
- Mulyasa. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi aksara.
- Munandar. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia Ed 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo*, 8(2), 221-227.
- Nurhayati, Bahri. S, Datuk. B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Kompensasi. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS) Vol. 4 No 2*, 397-404.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: alfabeta.
- Priansa, D. J., & Rismi, S. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.

- Purwoko, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 6(2), 149-162.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Robbins, P. S., & Timothy, A. J. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siregar, A.,S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2).
- Sya'roni, Herlambang, T. & Cahyono, D. (2018). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol. 8 No. 2, 131-147*
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.