

Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru

Hery Mulyanto, Didin Hikmah Perkasa

Universitas Dian Nusantara

*Email : didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMAN Kabupaten Tangerang. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMAN 21 Kabupaten Tangerang yang berjumlah 66 orang. Sampel penelitian sebanyak 66 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, metode kuesioner dan metode literatur. Analisis data menggunakan SEM PLS. Tahap pertama menentukan indikator masing-masing variable. Tahap kedua menguji validitas masing-masing variable. Tahap ketiga menguji ketiga hipotesis penelitian. Hasil penelitian diperoleh *hipotesis pertama bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hipotesis kedua bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Dan hipotesis ke tiga bahwa Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN Kabupaten Tangerang.*

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

Abstract

This study aims to determine the influence of workload, leadership style and discipline on the performance of teachers of SMAN Tangerang Regency. The population of this study were all teachers of SMAN Tangerang Regency which amounted to 66 people. The research sample was 66 people by using saturated sampling technique. The data collection methods used were observation method, questionnaire method and literature method. Data analysis using SEM PLS. The first stage determines the indicators of each variable. The second stage tests the validity of each variable. The third stage tested the three research hypotheses. The results obtained the first hypothesis that workload affects teacher performance. The second hypothesis that leadership style affects teacher performance. And the third hypothesis that discipline has no effect on the performance of teachers of SMAN Tangerang Regency.

Keywords: *Workload, Leadership Style, Discipline, Performance*

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).

Penilaian kinerja guru merupakan suatu hal yang penting dan memerlukan perhatian yang serius. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang

Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 menjelaskan bahwa guru wajib memiliki kompetensi.

Kompetensi yang dimaksud dalam pasal tersebut yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, kompetensi profesional dan pasal 20 butir a menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja menjadi ukuran apakah organisasi berjalan dengan baik atau tidak. Kinerja guru dihitung berdasarkan hasil kerja yang telah diperoleh atau dicapai seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi berdasarkan standar yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan norma yang ditetapkan guna mencapai tujuan (Maknun, 2019). Kinerja guru di lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan (Juniarti et al., 2020); (Oslan, 2015). Kinerja yang dihasilkan oleh guru pastinya akan berpengaruh banyak terhadap perkembangan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut. Beban kerja dan gaya kepemimpinan kerja sangat erat kaitannya dengan efisiensi kerja.

Gaya kepemimpinan akan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. (Solehah & Ratnasari, 2019a).

Menurut (Fajri & Dharmawan, 2021) Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai pendorong terwujudnya produktifitas kerja, sehingga akan menimbulkan semangat dalam bekerja, dengan demikian akan dapat mendukung target atau output kualitas pendidikan di sekolah, menghasilkan siswa didik yang memenuhi aspek unggul sumber daya manusia Indonesia..

Penelitian di lakukan di SMAN Tangerang. Fenomena dalam penelitian berkaitan dengan kinerja guru seperti belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, guru yang belum mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang, guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi, sehingga tidak membosankan bagi siswa, belum lagi masih ditemukan guru yang tertidur di dalam kelas, sehingga kinerja yang diberikan para guru belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Guru di SMAN 21 Tangerang tahun 2021

No	Aspek Penilaian	Rating	Target
1.	Tidak melakukan persiapan sebelum mengajar	4	5
2.	Kelas tidak kondusif	4	5
3.	Belum menggunakan strategi pembelajaran	4	5
4.	Kurang disiplin	3	5

Keterangan:

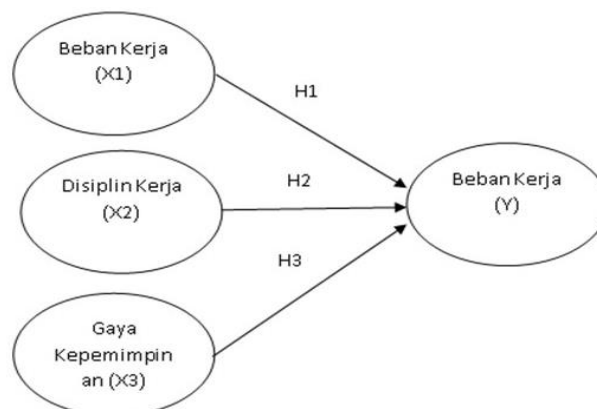
- Rating 1 : Sangat Tidak Memuaskan
- Rating 2 : Tidak Memuaskan
- Rating 3 : Memenuhi Harapan
- Rating 4 : Melebihi Harapan
- Rating 5 : Kinerja Luar Biasa

Berdasarkan tabel 1. kinerja dikatakan luar biasa jika mencapai target rating 5. Tetapi rata-rata guru hanya mencapai rating 4. Walaupun rating 4 masih dikatakan melebihi harapan kinerja guru harus dapat ditingkatkan. Beberapa sebab hal itu tidak tercapai antara lain beban kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan.

Beberapa penelitian sebelumnya berkaitan dengan kinerja guru penelitian (Arifin, 2013) menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian (Solehah & Ratnasari, 2019b) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian (Chusminah & Haryati, 2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran

Kinerja guru sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang mendukung kinerja guru tersebut adalah beban kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kausal. Menurut (Sugiyono, 2016), penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan yang bersifat sebab akibat dengan adanya variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh Beban kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian yaitu guru di SMAN Kabupaten Tangerang yang berjumlah 66 orang.

Menurut (Sugiyono, 2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Besaran atau ukuran sampel ini sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 66 orang yang semuanya akan di jadikan subjek atau sampel dalam penelitian ini. *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

Metode Analisis

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan structural equation modeling (SEM). Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari path analysis, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap Dengan menggunakan SEM tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) pada variabel atau konstruk yang diamati bisa terdeteksi, tetapi juga komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian, hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa sebanyak 48 responden atau sebesar 72,73% responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 18 responden atau sebesar 27,27% responden berjenis kelamin perempuan.

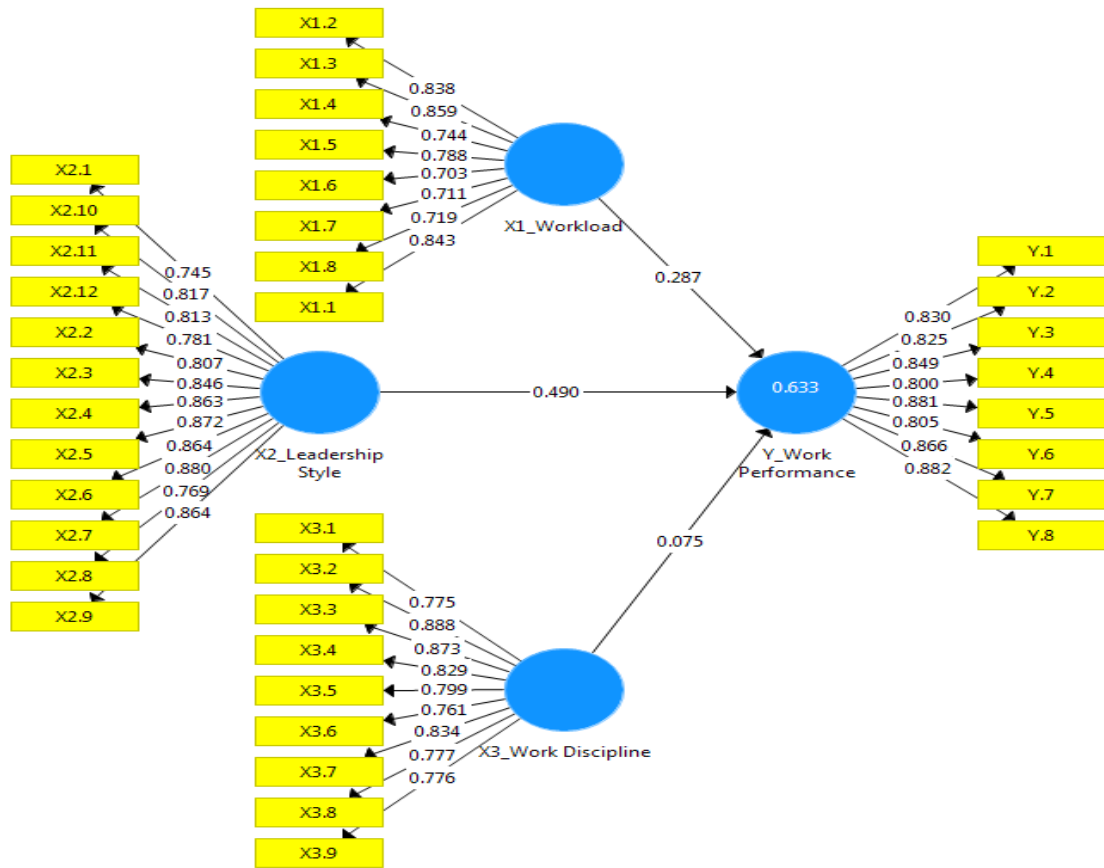
Usia responden menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden atau sebesar 22,73% responden dengan usia 21 - 30 tahun, 9 responden atau sebesar 13,64% responden dengan usia 31 - 40 tahun sebanyak dan 42 responden atau sebesar 63,64% responden dengan usia antara 41 - 50 tahun. Oleh karena itu, mayoritas responden pada penelitian ini adalah responden dengan usia 41 - 50 tahun.

Hasil Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)

Evaluasi *Measurement Model* (Outer Model)

Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* diuji dari masing-masing indikator konstruk. Pengukuran (indikator) dengan konstruknya. nilai loading faktor diatas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator dikatakan valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Meskipun demikian, nilai standarized loading faktor diatas 0,5 dapat diterima, sedangkan dibawah 0,5 dikeluarkan dari model.



Gambar 2. Hasil Algoritma smartPLS 3.0
 Sumber: Hasil Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Tabel 2. Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,843	Valid
	X1.2	0,838	Valid
	X1.3	0,859	Valid
	X1.4	0,744	Valid
	X1.5	0,788	Valid
	X1.6	0,703	Valid
	X1.7	0,711	Valid
	X1.8	0,719	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,745	Valid
	X2.2	0,807	Valid
	X2.3	0,846	Valid
	X2.4	0,863	Valid
	X2.5	0,872	Valid
	X2.6	0,864	Valid
	X2.7	0,880	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan	
	X2.8	0,769	Valid	
	X2.9	0,864	Valid	
	X2.10	0,817	Valid	
	X2.11	0,813	Valid	
	X2.12	0,781	Valid	
	Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,775	Valid
		X3.2	0,888	Valid
		X3.3	0,873	Valid
		X3.4	0,829	Valid
X3.5		0,799	Valid	
X3.6		0,761	Valid	
X3.7		0,834	Valid	
X3.8		0,777	Valid	
X3.9		0,776	Valid	
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,830	Valid	
	Y.2	0,825	Valid	
	Y.3	0,849	Valid	
	Y.4	0,800	Valid	
	Y.5	0,881	Valid	
	Y.6	0,805	Valid	
	Y.7	0,866	Valid	
	Y.8	0,882	Valid	

Sumber: Hasil Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan gambar 4.1 dan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini valid, karena nilai *Outer Loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7.

Discriminant Validity

Pada pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 3. Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

Variabel	Indikator	X1	X2	X3	Y
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,843	0,692	0,651	0,699
	X1.2	0,838	0,713	0,710	0,625
	X1.3	0,859	0,697	0,657	0,651
	X1.4	0,744	0,440	0,480	0,429
	X1.5	0,788	0,482	0,552	0,454
	X1.6	0,703	0,593	0,632	0,502
	X1.7	0,711	0,594	0,629	0,527

Variabel	Indikator	X1	X2	X3	Y
Gaya Kepemimpinan (X2)	X1.8	0,719	0,437	0,505	0,497
	X2.1	0,621	0,745	0,582	0,512
	X2.2	0,653	0,807	0,579	0,634
	X2.3	0,666	0,846	0,661	0,630
	X2.4	0,548	0,863	0,684	0,689
	X2.5	0,673	0,872	0,674	0,677
	X2.6	0,668	0,864	0,675	0,708
	X2.7	0,649	0,880	0,719	0,677
	X2.8	0,607	0,769	0,519	0,593
	X2.9	0,655	0,864	0,701	0,681
	X2.10	0,597	0,817	0,566	0,574
	X2.11	0,599	0,813	0,698	0,631
X2.12	0,654	0,781	0,672	0,578	
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,584	0,624	0,775	0,582
	X3.2	0,673	0,648	0,888	0,645
	X3.3	0,687	0,630	0,873	0,480
	X3.4	0,596	0,619	0,829	0,560
	X3.5	0,520	0,584	0,799	0,455
	X3.6	0,650	0,552	0,761	0,516
	X3.7	0,588	0,693	0,834	0,549
	X3.8	0,724	0,664	0,777	0,587
	X3.9	0,675	0,677	0,776	0,565
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,609	0,653	0,575	0,830
	Y.2	0,676	0,635	0,586	0,825
	Y.3	0,655	0,691	0,629	0,849
	Y.4	0,573	0,589	0,505	0,800
	Y.5	0,555	0,680	0,610	0,881
	Y.6	0,554	0,630	0,542	0,805
	Y.7	0,583	0,630	0,575	0,866
	Y.8	0,635	0,657	0,565	0,882

Sumber: Hasil Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 3. di atas, menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik. Oleh karena itu nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai dengan konstruk lainnya.

Pemeriksaan selanjutnya adalah membandingkan korelasi antar variabel dengan akar AVE (\sqrt{AVE}). Model pengukuran mempunyai *discriminant validity* yang baik jika \sqrt{AVE} setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Nilai \sqrt{AVE} dapat dilihat dari Output *Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 3.0* yang tersaji dalam tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji *Discriminant Validity* (Fornell Larcker Criterion)

Variabel	X1	X2	X3	Y
X1	0,778			
X2	0,762	0,828		
X3	0,782	0,780	0,814	
Y	0,719	0,767	0,682	0,843

Sumber: Hasil Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Dari tabel 4. di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

***Average Variance Extracted* (AVE)**

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 3.0 tersaji pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
X1	0,605
X2	0,685
X3	0,662
Y	0,710

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 5. di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.

Tabel 6. Hasil Uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
X1	0,906	0,924	Reliable
X2	0,958	0,963	Reliable
X3	0,936	0,946	Reliable
Y	0,941	0,951	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 6. di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Pengujian Uji Model Struktural (Inner Model)

Nilai R-Square (R^2)

Melihat nilai R-Square yang merupakan uji *Goodness of Fit* model.

Tabel 7. Hasil Uji Nilai R-Square (R^2)

Variabel	R Square
Y	0,633

Sumber: Hasil Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,633 yang berarti variabel Kinerja Guru yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 63,3% dan sisanya sebesar 36,7% dijelaskan diluar model penelitian ini.

f^2 Effect Size

Nilai f-square (f^2) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut interpretasi mengenai nilai f-square (Ghozali, 2014). Apabila nilai f-Square bernilai $\geq 0,35$, maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar. Apabila nilai f-Square bernilai $0,15 \leq f \leq 0,35$, maka memiliki pengaruh medium. Apabila nilai f-Square bernilai $0,02 \leq f \leq 0,15$, maka memiliki pengaruh kecil.

Berikut hasil nilai f^2 masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 8. Hasil Uji f^2 Effect Size

Variabel	f^2 Effect Size	Keterangan
X1	0,074	kecil
X2	0,217	medium
X3	0,005	kecil

Sumber: Hasil Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 8. dapat dilihat jika nilai f^2 *Effect Size* variabel X1 (Beban Kerja) sebesar 0,074, yang artinya variabel Beban Kerja memiliki pengaruh parsial kecil terhadap variabel Kinerja Guru. Nilai f^2 *Effect Size* variabel X2 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,217, yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh parsial medium terhadap variabel Kinerja Guru. Nilai f^2 *Effect Size* variabel X3 (Disiplin Kerja) sebesar 0,005, yang artinya variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh parsial kecil terhadap variabel Kinerja Guru.

Q-Square (Goodness of Fit Model)

Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada inner model menggunakan nilai *predictive relevance* (Q^2). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model

mempunyai nilai *predictive relevance*. Berikut hasil uji Q-Square dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan ini:

Tabel 9. Hasil Uji Q-Square

Variabel	Q ² (=1-SSE/SSO)
Y	0,432

Sumber: Hasil Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan hasil di atas memperlihatkan nilai Q-Square sebesar 0,432. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 43,2%. Sedangkan sisanya sebesar 56,8% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang cukup baik.

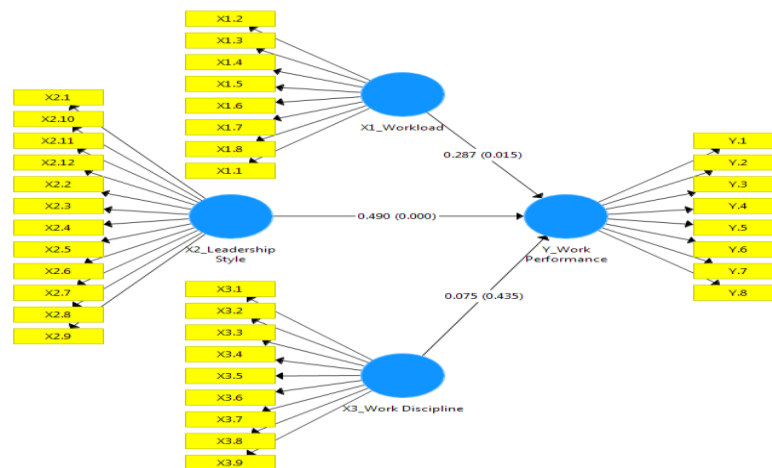
Hasil Pengujian Hipotesis

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Sampel (O)	Asli T (O/STDEV)	Statistik P Values
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Guru (Y)	0,287	2,450	0,015
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Kinerja Guru (Y)	0,490	4,273	0,000
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja Guru (Y)	0,075	0,782	0,435

Sumber: Hasil Pengolahan dengan smartPLS 3.0



Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping

Sumber: Hasil Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru memiliki nilai original sample sebesar 0,287 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* yaitu 2,450 > 1,99 atau *P-values* sebesar 0,015 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, artinya pada penelitian ini Beban Kerja terhadap Kinerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Seorang guru perlu memperhatikan beban kerja agar mampu bekerja sesuai dengan kemampuannya. Hal ini perlu didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif agar mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga dengan memperhatikan beban kerja dan juga didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif maka akan berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliantini dan Suryatiningsih (2021), Bramasta *et al.* (2020), Dini *et al.* (2020), Rahakbauw (2021) serta Solehah dan Sri (2019) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru memiliki nilai original sample sebesar 0,490 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* yaitu 4,273 > 1,99 atau *P-values* sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, artinya pada penelitian ini Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Seorang pemimpin harus bisa mengarahkan bawahannya agar semua program dapat dijalankan oleh pengikutnya. Pemimpin harus bisa mengambil keputusan secara cepat erta memberikan alternative pilihan dalam setiap keputusan. Hal tersebut akan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harahap (2020) serta Sunarsi (2018) dan Maknun (2019) yang menyatakan antara variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru memiliki nilai original sample sebesar 0,075 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* yaitu 0,782 < 1,99 atau *P-values* sebesar 0,435 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak, artinya pada penelitian ini Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Saat ini SMAN Kabupaten Tangerang menerapkan jam masuk dan jam keluar sehingga guru-guru tidak sesukanya untuk mengajar, serta di berikan beban kerja untuk memperoleh kinerja yang baik. Selain itu sekolah juga menekankan kepada guru-guru untuk menjalankan tugas-tugas sesuai tupoksinya dan bekerja sesuai tanggungjawabnya. Hal ini mengindikasikan disiplin kerja yang ditanamkan di SMAN Kabupaten Tangerang sudah cukup baik, sehingga di katakana naik turunnya disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja guru.

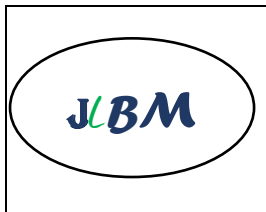
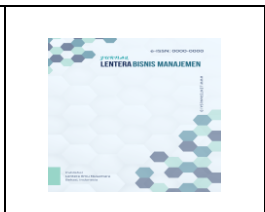
Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Istiqomah (2018), Ariesni dan Asnur (2021) serta Bramasta *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja guru di SMAN 21 Kabupaten Tangerang, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Arifin. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak). *Universitas Dian Nuswantoro Semarang*, 1–22.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 113-120.
- Fajri, C., & Dharmawan, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Gargen Jakarta Barat. *Jurnal Perkusi*, 1.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadian, D. (2018). The Effect Of Work Climate And Work Discipline On Employee Performance. *Jurnal Computech & Bisnis*, 12(2), 162–170.
- Hasanah, U. R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Batik Mukti Rahayu Plaosan Magetan)*.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. *Jurnal Bening*, 5(2), 171. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.1351>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru*. 1(3), 193–199.
- Maknun, L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal. *Skripsi, Universitas Negeri Semarang*, 37.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Oslan, A. W. S. dan M. M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 7 Palu. *Katalogis*, 3(12), 14–21.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020). The effect of discipline and motivation on employee performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 653-660.
- Rivai, et. a. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance

	<p style="text-align: center;">Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 04 November 2023 E ISSN : 2986-1853</p> <p style="text-align: center;">https://lenteranusa.id/</p>	
--	--	--

- Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019b). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja , Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT . Federal Internasional Finance Cab Batam Effect of Leadership Style , Workload , Job Insecurity on Turnover Intention Employee Of PT . FIF Federal Internasi*. 8(2), 210–239.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i2.919>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>