

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA GURU MAN 1 KOTA KEDIRI

Gustavi Zidan Naufal ^{*1}

Endah Kurniawati ²

Suseno Hendratmoko ³

^{1,2,3} Universitas Islam Kediri

*e-mail: gustavizidan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Kediri. Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya variasi kinerja antar guru, yang diduga berkorelasi dengan kepemimpinan pimpinan madrasah, tingkat tekanan psikologis, serta beban tugas yang ditanggung masing-masing guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 guru. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang diolah melalui perangkat lunak SPSS versi 25, meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, ketiga variabel independen (gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stress kerja) secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai R Square sebesar 0,532 menunjukkan bahwa 53,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen madrasah untuk memperhatikan beban kerja yang proporsional dan pengelolaan stres sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja guru.

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

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, workload, and work stress on teacher performance at MAN 1 Kota Kediri. The phenomenon that occurs in the field shows that there are variations in performance between teachers, which are thought to be correlated with the leadership of madrasah leaders, the level of psychological pressure, and the task load borne by each teacher. This study uses a quantitative approach. The sample in this study amounted to 76 teachers. Data analysis techniques using multiple linear regression processed through SPSS software version 25, including classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), t tests, F tests, and coefficient of determination analysis. The results showed that partially, leadership style had no significant effect on teacher performance. In contrast, work stress has a negative and significant effect, while workload has a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, the three independent variables (leadership style, workload, and work stress) together have a significant effect on teacher performance. The R Square value of 0.532 indicates that 53.2% of the variation in teacher performance can be explained by the three variables, while the remaining 46.8% is influenced by other factors outside the research model. The findings provide important implications for madrasah management to pay attention to proportional workload and stress management as part of the strategy to improve teacher performance.

Keywords: Leadership Style, Work Stress, Workload, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan sering dimaknai sebagai landasan krusial dalam merancang arah masa depan yang kompetitif. Kemampuan sumber daya manusia yang terbentuk melalui mekanisme pendidikan diyakini menentukan kualitas peradaban suatu bangsa. Lembaga formal berupa sekolah umumnya digunakan sebagai sarana penyelenggaraan proses pendidikan yang terstruktur dan sistematis. Pasaribu (2021) menegaskan bahwa sekolah diposisikan sebagai medium strategis bagi transfer pengetahuan sekaligus pembentukan karakter yang berorientasi

pada peningkatan mutu secara menyeluruh. Interaksi guru dengan peserta didik difungsikan untuk mengaktualisasikan tujuan institusi pendidikan.

Kemajuan pendidikan tidak dapat dilepaskan dari keterlibatan substansial seorang guru. Profesionalisme dan kapasitas pedagogis pendidik menjadi determinan utama dalam menumbuhkan kualitas pembelajaran (Adzhar & Aryadana, 2025). Guru tidak sekadar dibutuhkan, melainkan harus dioptimalkan perannya sebagai agen perubahan: fasilitator partisipatif, penggerak motivasi, stimulan intelektual, sekaligus sumber keteladanan yang menumbuhkan karakter dan nalar kritis siswa secara integral (Juniarti, Ahyani, & Ardiansyah, 2020). Efektivitas guru dalam mengajar kerap dipengaruhi oleh sejumlah variabel, antara lain gaya kepemimpinan kepala sekolah, intensitas beban kerja, serta tekanan psikologis. Faktor-faktor tersebut berpotensi menurunkan kinerja pengajaran apabila tidak terkelola dengan baik.

Seorang pemimpin diposisikan sebagai penggerak utama organisasi; oleh karena itu, setiap institusi pasti meniscayakan figur pemimpin yang kapabel agar kinerja korporasi mencapai hasil optimal (Komalasari & Yamin, 2025). Robbins (2019) mendefinisikan pemimpin sebagai individu yang mampu memengaruhi pihak lain sekaligus memiliki otoritas dalam pengelolaan manajerial. Kepemimpinan pada hakikatnya dimaknai sebagai proses memobilisasi serta mengarahkan anggota organisasi guna merealisasikan tujuan yang telah digariskan (Kurniawati, 2021). Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang mengorkestrasi potensi sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Kinerja guru sangat ditentukan oleh model kepemimpinan kepala sekolah, apabila kepala sekolah gagal memengaruhi dan menggerakkan bawahannya, maka pencapaian tujuan institusional akan terhambat (Wulandari, Soeprajitno, & Meilina, 2023). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai justru dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berimplikasi penurunan performa guru.

Selain kepemimpinan, beban kerja dan tekanan emosional menjadi determinan signifikan yang memengaruhi mutu kinerja pendidik. Ketika beban kerja dialami secara berlebihan, guru sering kali mengalami penurunan produktivitas (Ginting, Sumual, & Tumbelaka, 2024). Pada era kontemporer, tantangan profesi guru tidak hanya bersumber dari interaksi dengan peserta didik, melainkan juga dari akumulasi tugas administratif dan ekspektasi institusi (Amri & Kamaruddin, 2023). Guru dituntut tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan kognitif, tetapi juga berperan sebagai teladan etika, kesantunan, dan budi pekerti dalam keseharian siswa. Kelelahan emosional dan disonansi psikologis kerap muncul akibat tekanan berlapis tersebut; apabila tidak terkelola secara memadai, kondisi ini dapat berkembang menjadi beban mental yang termanifestasikan dalam perubahan perilaku maupun instabilitas kinerja profesional (Amri & Kamaruddin, 2023).

Fenomena stres kerja bersifat universal, dialami oleh laki-laki maupun perempuan. Stres kerja tidak senantiasa bermakna negatif, dalam kadar tertentu, stres justru dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, apabila individu gagal mengendalikan tekanan tersebut, stres akan bertransformasi menjadi hambatan yang merugikan (Kendek, 2022). Maharani (2023) menegaskan bahwa peningkatan stres pada level tinggi mengakibatkan degradasi terhadap kinerja maupun prestasi kerja. Fenomena tersebut jelas merugikan, terutama bagi lembaga pendidikan formal seperti sekolah. Guru dituntut untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul demi keberlangsungan masa depan bangsa (Fitroroh, Adzhar, Darmawan, & Ahid, 2025). Tekanan kerja kerap bersumber dari gaya kepemimpinan, akumulasi tugas, maupun beban administratif. Rahayu (2025) mengidentifikasi bahwa stres kerja juga dapat dipicu oleh kondisi pekerjaan, ketidakjelasan peran, relasi interpersonal, kesempatan pengembangan karier, hingga struktur organisasi. Oleh sebab itu, stres kerja perlu dikelola dengan baik agar tidak berdampak negatif terhadap kualitas pengajaran.

Kinerja pada dasarnya didefinisikan sebagai hasil atau derajat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dalam kurun waktu tertentu. Fiannisa (2024) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kapasitas yang tercermin melalui pelaksanaan peran profesionalnya. Kinerja dianggap efektif ketika tujuan lembaga tercapai sesuai standar yang ditetapkan. Namun, Juniarti (2020) menegaskan bahwa kualitas kinerja tidak pernah bebas dari pengaruh internal maupun eksternal. Stres kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan merupakan variabel yang

sangat menentukan; di antara ketiganya, kepemimpinan tercatat sebagai faktor dominan penyebab stres dalam pekerjaan.

Hasil observasi awal di MAN 1 Kota Kediri, sebuah sekolah terakreditasi unggul yang berdiri sejak 1966 menunjukkan adanya penurunan kinerja guru. Kondisi ini berdampak bukan hanya pada kualitas pembelajaran, tetapi juga pada ketercapaian visi institusi "PESONA" (Prestasi, Efektif, Smart, Optimis, Nasionalis, dan Akhlakul Karimah). Observasi lebih lanjut mengungkap bahwa faktor yang paling memengaruhi adalah beban kerja berlebih, tingkat stres tinggi, serta gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif. Kepemimpinan kepala sekolah yang belum sesuai kebutuhan guru terbukti menjadi penyebab utama melemahnya motivasi. Mengacu pada indikator Mangkunegara (2008), seperti komunikasi, pemberian motivasi, pengambilan keputusan, dan pemberdayaan guru, ditemukan adanya kelemahan yang memengaruhi semangat kerja para pendidik.

Situasi tersebut semakin kompleks dengan implementasi Kurikulum Merdeka, di mana guru tidak hanya fokus pada proses belajar-mengajar, tetapi juga mengemban peran tambahan seperti wakil kepala sekolah, koordinator kurikulum, maupun pembina ekstrakurikuler. Beban tambahan tersebut tidak diimbangi dengan pengurangan tugas pokok, melainkan justru memperbesar intensitas pekerjaan, meningkatkan kompleksitas teknis, serta memperpendek tenggat waktu. Akibatnya, kelelahan fisik dan mental kerap terjadi, yang akhirnya menurunkan mutu pengajaran. Lebih jauh, padatnya agenda institusi juga menjadi pemicu stres. Guru dituntut menghadiri rapat, mengikuti pelatihan, mengelola platform digital, menyusun perangkat ajar, hingga melaksanakan kegiatan sekolah di luar jam pelajaran. Jadwal yang saling tumpang tindih dan waktu istirahat yang minim menciptakan tekanan psikologis yang kronis. Beban berlapis tersebut menghadirkan tekanan internal yang menggerus konsentrasi, menurunkan keseimbangan emosional, sekaligus melemahkan performa profesional mereka.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menegaskan keterkaitan erat antara gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja, dan kinerja guru. Maharani (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru sehingga kinerja pembelajaran lebih efektif. Fitria (2024) melaporkan bahwa beban kerja yang tinggi, khususnya terkait tuntutan administratif, berdampak negatif pada produktivitas guru. Rahayu (2025) menyoroti bahwa stres kerja akibat ketidakjelasan peran dan tekanan organisasi menurunkan fokus serta kualitas pengajaran. Penelitian oleh Mahri (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang suportif dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru. Sementara itu, Anam (2022) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor dominan yang memicu stres kerja dan pada akhirnya melemahkan performa guru.

Meskipun banyak penelitian telah mengulas variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja secara parsial, masih terbatas studi yang menguji keterkaitan ketiga faktor tersebut secara simultan dalam konteks sekolah berstandar internasional, khususnya madrasah aliyah negeri seperti MAN 1 Kota Kediri. Penelitian ini berkontribusi dengan memberikan pemetaan yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kombinasi gaya kepemimpinan, intensitas beban kerja, dan tingkat stres kerja memengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen pendidikan Islam, memberikan rekomendasi strategis bagi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, serta menjadi pijakan praktis untuk meningkatkan mutu pembelajaran di era implementasi Kurikulum Merdeka.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yakni suatu teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji keeratan hubungan antar variabel melalui pengukuran instrumen (Sugiyono, 2017). Pendekatan ini dipilih agar keterkaitan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja, serta stres kerja terhadap kinerja guru dapat dipetakan secara objektif. Subjek penelitian difokuskan pada guru yang berstatus ASN di MAN 1 Kota Kediri yang menjadi populasi utama. Pemilihan guru ASN bukan semata pertimbangan

teknis, melainkan juga dilandasi oleh kejelasan sistem penugasan, keterjaminan kompensasi, dan transparansi evaluasi kinerja yang mereka emban. Melalui *purposive sampling* dengan tingkat kesalahan 5% menghasilkan jumlah sampel sebanyak 76 guru ASN yang representatif untuk dianalisis.

Tabel 1. Guru MAN 1 Kota Kediri

Devisi Pekerjaan	Jumlah
Guru PNS	51
Guru PPPK	25
Total Guru	76

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Pengumpulan data dilaksanakan menggunakan angket yang didistribusikan langsung kepada responden. Instrumen penelitian diukur dengan skala Likert empat poin (1–4), di mana skor 1 mencerminkan ketidaksetujuan sangat kuat dan skor 4 menunjukkan persetujuan yang sangat kuat (Sugiyono, 2017). Pada Variabel gaya kepemimpinan butir pertanyaan disusun berdasarkan indikator; kebutuhan prestasi, kemampuan dalam kedudukannya, kecerdasan, ketegasan, dan kepercayaan diri (Rachmadi, 2023). Variabel Beban kerja butir pertanyaan disusun berdasarkan indikator; target, kondisi pekerjaan, waktu, dan standart pekerjaan (Rachmadi, 2023). Variabel stress kerja butir pertanyaan disusun berdasarkan indikator; *task demands*, *role demands*, dan *interpersonal demands* (Sulastri 2020). Variabel kinerja guru butir pertanyaan disusun berdasarkan indikator; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen (Sinaga, Silaen, & Aprian, 2021).

Tabel 2. Validitas-Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Butir	r-hitung (terendah-tertinggi)	Cronbach Alpha
Gaya Kepemimpinan	15	0,654 - 0,382	0,815
Beban Kerja	12	0,721 - 0,337	0,755
Stress Kerja	9	0,595 - 0,372	0,745
Kinerja Guru	15	0,713 - 0,342	0,818

Sumber: output SPSS 27.0 diolah peneliti, 2025

Dapat diinterpretasikan bahwa seluruh instrumen variabel telah menunjukkan tingkat signifikansi di atas 0,225. Dengan kata lain, setiap butir pernyataan tersebut telah memenuhi kriteria validitas empiris. Selain itu nilai *cronbach alpha* mempunyai nilai di atas 0,70 yang menandakan instrumen reliabel. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Melalui analisis tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi substantif dalam upaya peningkatan kinerja guru, khususnya di MAN 1 Kota Kediri, sekaligus menawarkan rekomendasi strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia di sekolah yang berbasis Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sampel atau responden yang menjadi objek dalam penelitian dapat dideskripsikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden

Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
------	---------------	---------------------

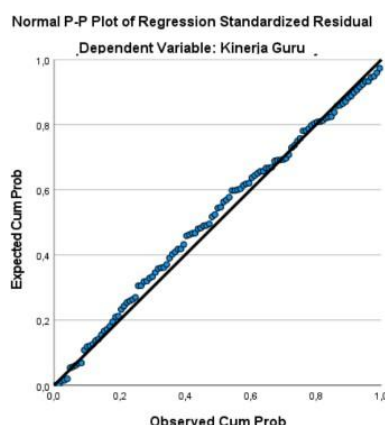
21-30	31-40	41-50	>50	L	P	S1	S2	S3
5	12	17	42	34	42	68	6	2

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Distribusi di atas menggambarkan bahwa Responden mayoritas berusia di atas 50 tahun, yakni 42 orang atau 55%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru merupakan individu yang sudah cukup senior dalam usia. Sementara itu, kelompok usia 41–50 tahun mencakup 22%, diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 16%, dan yang termuda, yaitu usia 21–30 tahun, hanya 7%. Pada jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar adalah perempuan dengan jumlah 42 orang atau 55%, sedangkan laki-laki berjumlah 34 orang atau 45%. Selain itu sebagian besar responden memiliki kualifikasi pendidikan sarjana (S1), dengan jumlah 68 orang atau 89%. Sementara yang berpendidikan magister (S2) hanya 6 orang (8%) dan doktoral (S3) sebanyak 2 orang (3%). Tidak ada responden yang berlatar belakang pendidikan SMA atau diploma, menandakan tingkat pendidikan responden umumnya cukup tinggi.

Asumsi Klasik

Untuk memperoleh kepastian mengenai apakah data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti distribusi yang proporsional atau tidak, maka dilaksanakan uji normalitas sebagai prosedur awal analisis statistik inferensial. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila grafik P-Plot menunjukkan sebaran titik-titik mengikuti atau mendekati garis diagonal. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang dihasilkan dalam pengujian *kolmogorov smirnov* lebih besar atau sama dengan 0,05.



Sumber: output SPSS 27.0 diolah peneliti, 2025

Gambar 1. P-Plot Normality

Jika ditinjau dari grafik P-Plot Normality sudah jelas memperlihatkan bahwa titik-titik mengikuti atau mendekati garis diagonal yang ada. Sehingga dari grafik tersebut dapat ditarik kesimpulan, bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara proporsional atau normal. Jika merujuk pada hasil pengujian normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov* menunjukkan nilai Asymp adalah 0,200 atau di atas 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Model regresi dinyatakan layak jika hubungan antara variabel bebas dan terikat terbebas dari gejala multikolinearitas, yaitu kondisi ketika antarvariabel bebas saling berkorelasi secara kuat. Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10,00, maka model dianggap tidak mengalami multikolinearitas. Atau nilai Tolerance $\geq 0,10$ juga menunjukkan tidak adanya kolinearitas.

Tabel 4. Analisis Gejala Multikolinearity

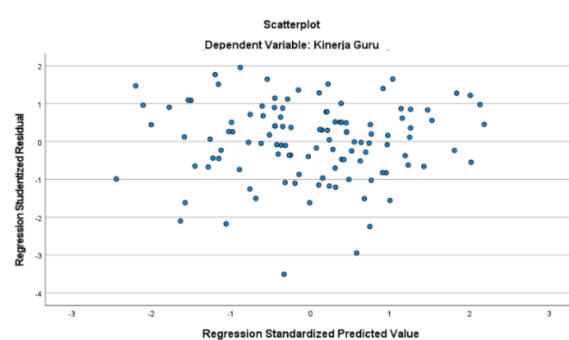
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya	0,946	1,057	

Kepemimpinan			Terbebas dari gejala multikolinearitas
Beban Kerja	0,993	1,007	
Stress Kerja	0,953	1,050	

Sumber: output SPSS 27.0 diolah peneliti, 2025

Mengacu pada tabel di atas, maka ketiga variabel independen dalam model regresi (Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Stres Kerja) memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$. Hal demikian berarti bahwasannya model regresi yang hendak dilakukan dinyatakan terbebas dari gejala multikolinearitas, sehingga setiap prediktor dapat dipercaya dalam menjelaskan variasi terhadap variabel dependen tanpa saling mendistorsi.

Selain itu, model regresi harus terbebas dari residual atau galat dari setiap observasi dalam model mempunyai varians yang bersifat konstan atau justru bervariasi. Pengujian ini dilakukan melalui analisis grafik scatterplot menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Melalui pendekatan visual ini, peneliti dapat mengamati apakah terdapat pola tertentu pada distribusi residual terhadap nilai prediksi.



Sumber: output SPSS 27.0 diolah peneliti, 2025

Gambar 2. Scatterplot Heteroskedastisitas

Merujuk pada tampilan di atas, pola persebaran titik-titik residual tampak tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah garis horizontal pada sumbu nol. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak ditemukan pola tertentu yang sistematis, yang berarti gejala heteroskedastisitas tidak terdeteksi dalam model regresi. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data dalam model ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, di mana varian residual bersifat konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Pola sebaran acak tersebut memperkuat validitas model dan mendukung kelayakan hasil estimasi regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi merupakan pendekatan statistik dengan bertujuan menguji pengaruh suatu variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Selanjutnya, hasil perhitungan statistik beserta interpretasinya akan diuraikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	16,604	8,056		2,061	,043
Gaya Kepemimpinan	-,027	,087	-,025	-,314	,754
Beban Kerja	1,001	,112	,726	8,975	,000
Stress Kerja	-,054	,179	-,025	-,305	,023

berikut

, beban

Sumber

re:

output

SPSS

27.0

diolah

peneliti

, 2025

Berdasarkan

output

analisis

regresi

linier

berganda

dan

yang

diberikan,

persamaan

regresi

untuk

model

ini

adalah

sebagai

$Y=16,6$

$04-0,0$

$27+1,0$

$01-0,0$

54

Dari

persamaan

tersebut,

menunjukkan

bahwa,

konstanta

sebesar

16,604

berarti

apabila

gaya

kepemipinan

kerja, dan stres kerja bernilai nol, maka kinerja guru tetap berada pada angka 16,604. Nilai koefisien regresi -0,027 pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit gaya kepemimpinan justru menurunkan kinerja guru sebesar 0,027 poin. Namun pengaruh ini tidak signifikan (Sig. 0,754 > 0,05). Koefisien regresi 1,001 pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit beban kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,001 poin. Hasil ini signifikan positif (Sig. 0,000 < 0,05). Sedangkan, koefisien regresi -0,054 pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit stres kerja menurunkan kinerja guru sebesar 0,054 poin. Pengaruh ini signifikan negatif (Sig. 0,023 < 0,05). Adapun pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

H₀: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. H_a: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Nilai t hitung = -0,314 < t tabel (1,993), Sig. 0,754 > 0,05 → H₀ diterima, H_a ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 1 Kota Kediri.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru

H₀: Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. H_a: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Nilai t hitung = 8,975 > t tabel (1,993), Sig. 0,000 < 0,05 → H₀ ditolak, H_a diterima. Artinya, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

H₀: Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. H_a: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Nilai t hitung = -0,305 dengan Sig. 0,023 < 0,05 → H₀ ditolak, H_a diterima. Artinya, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

H₀: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. H_a: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dalam rangka menguji hipotesis terakhir, digunakanlah uji F sebagai perangkat analisis. Berbeda dengan uji parsial sebelumnya yang hanya menelaah pengaruh tiap variabel secara individu, uji ini justru diarahkan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara kolektif memberikan kontribusi terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	R Square
Regression	1064,261	3	354,754	27,249	0,000b	0,532
Residual	937,370	72	13,019			
Total	2001,632	75				

Sumber: output SPSS 27.0 diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai F hitung sebesar 27,249, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka model regresi dalam penelitian ini signifikan secara simultan. Karena nilai F hitung jauh melebihi F tabel (2,732) dan signifikansi berada jauh di bawah batas kritis 0,05, maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Stres Kerja (X₂), dan Beban Kerja (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Nilai R Square sebesar 53,2% Dengan kata lain, ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi kolektif dalam memengaruhi tingkat kinerja guru. Sementara itu, sisanya sebesar 46,8% berasal dari faktor-faktor lain yang berada di luar jangkauan model analisis ini dan belum dimasukkan ke dalam kerangka regresi yang dikonstruksikan.

Pembahasan

Hasil uji regresi memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) memperoleh nilai t hitung sebesar -0,314, lebih kecil dari t tabel 1,993, dengan nilai signifikansi 0,754 > 0,05.

Dengan demikian, hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, yang berarti gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 1 Kota Kediri. Kondisi ini memperlihatkan bahwa praktik kepemimpinan kepala sekolah belum cukup kuat dalam mendorong, membina, dan memotivasi guru agar mampu meningkatkan performanya secara optimal. Kelemahan tersebut juga mungkin dipengaruhi oleh minimnya aktualisasi pimpinan dalam memahami manajemen stres, yang sebetulnya esensial untuk membantu guru mengurangi tekanan kerja. Efektivitas kepemimpinan pada akhirnya sangat ditentukan oleh konteks organisasi, budaya kerja, serta kesiapan guru yang dipimpin. Harsono (2023) menegaskan bahwa meskipun gaya kepemimpinan dapat memengaruhi motivasi, dampak langsung terhadap kinerja seringkali lemah jika tidak ditopang lingkungan kerja kondusif. Hal serupa juga ditegaskan oleh Mubarok (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan sekolah berperan penting, tetapi tidak otomatis menciptakan perubahan signifikan tanpa sinergi dengan faktor lain seperti komitmen dan kepuasan kerja.

Selanjutnya, variabel beban kerja (X_2) menunjukkan t hitung sebesar 8,975, jauh melebihi t tabel 1,993, dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, beban kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru MAN 1 Kota Kediri. Menariknya, beban kerja yang terstruktur serta terdokumentasi melalui Laporan Kinerja Guru (LAPKIN) justru menjadi faktor pendorong peningkatan performa, karena adanya insentif berupa tunjangan kinerja. Kondisi ini selaras dengan penelitian Fitria (2024) yang menegaskan bahwa beban kerja sesuai kompetensi meningkatkan tanggung jawab dan produktivitas, serta temuan Perkasa dan Mulyanto (2023) bahwa tantangan beban kerja yang tepat mampu memicu pencapaian target yang lebih tinggi.

Sementara itu, variabel stres kerja (X_3) memperoleh t hitung -0,305 dengan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. Walaupun t hitung lebih kecil dari t tabel, signifikansi sudah memenuhi syarat, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja guru. Tingginya tekanan yang dialami guru, baik dari tugas sekolah, keluarga, maupun masyarakat, cenderung terakumulasi dan memunculkan stres yang menurunkan kualitas performa. Hasil ini sejalan dengan Maharani (2023) yang menemukan bahwa stres akibat beban administrasi dan waktu berdampak negatif pada kinerja, serta Fikri (2025) yang menyatakan bahwa stres tanpa *coping mechanism* yang memadai akan mengurangi motivasi dan fokus guru.

Secara simultan, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh nilai F hitung $27,249 > F$ tabel 2,732 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,532 memperlihatkan bahwa 53,2% variabilitas kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 46,8% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Hal ini mendukung temuan Amalia (2021) bahwa kombinasi kepemimpinan, tekanan kerja, dan beban kerja merupakan prediktor utama kinerja guru, serta Komariyah (2023) yang menekankan pentingnya sinergi antar faktor untuk menghasilkan performa optimal.

KESIMPULAN

Supervisi manajerial dan akademik di MTsN 3 Kota Kediri memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran guru. Supervisi manajerial berfokus pada pengelolaan sumber daya madrasah, penyusunan kebijakan akademik, serta penciptaan lingkungan belajar yang kondusif. Sementara itu, supervisi akademik lebih menitikberatkan pada peningkatan kompetensi pedagogik guru melalui observasi kelas, diskusi reflektif, serta pelatihan yang berkelanjutan. Melalui pelaksanaan supervisi yang efektif, guru dapat mengembangkan metode pembelajaran yang lebih inovatif, meningkatkan keterlibatan siswa, serta mengoptimalkan pencapaian hasil belajar.

Namun, efektivitas supervisi ini masih perlu ditingkatkan melalui bimbingan intensif bagi guru, pemanfaatan teknologi dalam supervisi, serta evaluasi berbasis data untuk menilai perkembangan kinerja guru secara objektif. Dengan supervisi yang lebih terstruktur dan sistematis, diharapkan kualitas pembelajaran di MTsN 3 Kota Kediri dapat terus meningkat, sehingga mampu menghasilkan lulusan yang kompetitif dan sesuai dengan standar pendidikan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzhar, M. H., & Aryadana, A. (2025). Efektivitas Supervisi Manajerial dan Akademik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Guru di MTsN 3 Kota Kediri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(2). <https://doi.org/10.33751/jmp.v13i2.12243>
- Amri, A., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 1–10. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.355>
- Anam, C., Pradana, A., & Wahyudi, M. (2022). Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Education and Development*, 10(3), 78–83.
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 43– 58.
- Fikri, M. (2025). *Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan di departemen operasional di PT. catur mitra sejati sentosa. Tbk.* Universitas Tridinanti Palembang.
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Literature review). *Journal of Student Research*, 2(4), 141–155.
- Fitroroh, U. M. M., Adzhar, M. H., Darmawan, D., & Ahid, N. (2025). Perkembangan Kurikulum dan Dampak Perkembangannya terhadap Kualitas Pendidikan di Indonesia. *Paedagogos Journal of Education and Learning*, 1(1), 54– 66.
- Ginting, S. M. B., Sumual, M., & Tumbelaka, S. S. X. (2024). Pengaruh Stres Kerja Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Pertamina Geothermal Area Lahendong. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1).
- Harsono, H., Ali, H., & Fauzi, A. (2023). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dan Motivasi Kerja dari Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Sekolah Disalah Satu SMP Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(4).
- 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.
- Kendek, R. S. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Idec Abadi Wood Industries.* Universitas Borneo Tarakan.
- Komalasari, S., & Yamin, A. (2025). Pengaruh Spiritual Leadership, Work Ethics, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat). *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(5), 4934– 4947. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i5.7877>
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: Penerbit Nem.
- Maharani, C., & Budiono, B. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bank Di Wilayah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 352–367.
- Maharani, S., & Negeri, P. U. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Berbasis Self Efficacy dalam Meningkatkan Kinerja Guru MIN 12 Medan. *Jurnal Generasi Ceria Indonesia*, 1(1), 5–10.
- Mahri, A. J. W. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah, pengaruhnya terhadap kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja guru serta implikasinya pada kinerja guru. *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, 2(1), 39–54.
- Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, A. S., Bakker, C., Hamzali, S., Yulianti, S. D., & Rifky, S. (2024). Analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap pembentukan karakter sosial siswa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 18829–18842.
- Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen)*

- Ekonomi*), 2(2), 258–272.
- Perkasa, D. H., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja guru.
- Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(04), 149–161.
- Rahayu, E. P., & Romadiah, U. (2025). Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perkebunan Kelapa Sawit (PKS) PT X. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(2).
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Edition. New York City: Pearson.
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Peln Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404–415.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wulandari, A. M., Soeprajitno, E. D., & Meilina, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Guru SDN Se-Gugus 6 Kec. Prambon. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 2 SE- Art, 506–515. <https://doi.org/10.29407/g2kynj74>