



## **Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru MTs AL Munawwaroh Kota Tangerang)**

**Tria Salsabilla Basri<sup>1\*</sup>, Aris Wahyu Kuncoro<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jl. Ciledug Raya, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia, 12260

\*Penulis Korespondensi: [triasalsabila2603@gmail.com](mailto:triasalsabila2603@gmail.com)

**Abstract.** *Teacher performance is an important factor in improving the quality of education, but in practice it is still faced with problems such as unequal teacher certification, workload inequality, and consistency in the implementation of teacher duties. This study aims to determine the effect of work motivation, principal leadership style, and teacher workload on teacher performance at MTs AL Munawwaroh Tangerang City. This study uses a quantitative approach using the Non-Probability Sampling technique, with the Saturated Sampling method. The population of this study was 40 teachers. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale processed using Microsoft Excel 2010 and SPSS software version 27. The research method used is multiple linear regression. The results of the study indicate that the variables of work motivation, principal leadership style, and teacher workload have a significant effect on teacher performance. The results of this study are expected to improve teacher performance at MTs AL Munawwaroh Tangerang City.*

**Keywords:** *Work Motivation, Principal Leadership Style, Teacher Workload, and Teacher Performance.*

**Abstrak.** Kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, namun dalam praktiknya masih dihadapkan pada permasalahan seperti belum meratanya sertifikasi pendidik, ketimpangan beban kerja, dan konsistensi pelaksanaan tugas guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan beban kerja guru terhadap kinerja guru pada Guru MTs AL Munawwaroh Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif teknik Non Probability Sampling, dengan metode Sampling Jenuh. Populasi penelitian ini sebanyak 40 guru. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert yang diolah menggunakan software Microsoft Excel 2010 dan software SPSS versi 27. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan beban kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru di MTs AL Munawwaroh Kota Tangerang.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Beban Kerja Guru, dan Kinerja Guru.

### **LATAR BELAKANG**

Sektor pendidikan menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pilar utama dalam pembangunan nasional untuk meningkatkan kualitas bangsa. Sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, guru diwajibkan memiliki profesionalisme dalam mendidik serta menguasai kompetensi pedagogik, pribadi, sosial, dan profesional. Namun, realitas makro menunjukkan adanya tantangan besar terhadap mutu pendidikan, di mana rata-rata skor Uji Kompetensi Guru (UKG) nasional tahun 2019 hanya mencapai 53,02, jauh di bawah

standar minimal pemerintah sebesar 75 poin. Kondisi ini diperumit dengan data BPS tahun 2024 yang menunjukkan bahwa meskipun kuantitas guru di Indonesia sangat besar, mayoritas di antaranya belum memiliki sertifikasi pendidik sebagai bukti formal profesionalisme mereka.

Fenomena ketimpangan kualitas ini tercermin secara spesifik pada hasil observasi awal di MTs Al Munawwaroh Kota Tangerang. Masalah krusial ditemukan pada rendahnya tingkat sertifikasi, di mana hingga tahun 2025, hanya 30% guru yang telah tersertifikasi, sementara sisanya belum menyelesaikan Pendidikan Profesi Guru (PPG). Selain itu, terdapat ketimpangan distribusi beban kerja yang signifikan, dengan Jam Tatap Muka (JTM) yang tidak proporsional berkisar antara 30 hingga 38 jam per minggu. Instabilitas kinerja juga terlihat dari data kehadiran semester ganjil 2025/2026 yang menunjukkan fluktuasi presensi yang ekstrem setiap bulannya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa konsistensi pelaksanaan tugas guru belum optimal, yang diduga dipengaruhi oleh faktor motivasi, gaya kepemimpinan, dan beban kerja yang ditanggung.

Berdasarkan tinjauan teoretis, kinerja guru merupakan hasil dari sinergi berbagai variabel organisasi, namun terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian (research gap) yang melandasi urgensi penelitian ini. Di satu sisi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dianggap sebagai determinan utama dalam mendorong efektivitas kerja. Namun, penelitian Astuti & Raharjo (2023) serta Sudarnice & Saputri (2023) menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang kontradiktif dengan teori manajemen konvensional. Di sisi lain, variabel beban kerja diprediksi memiliki dampak yang lebih dominan dalam menentukan kualitas kinerja, terutama pada lembaga dengan distribusi tugas yang belum merata (Syamsuri et al., 2024).

Melihat adanya kesenjangan antara regulasi profesionalisme dengan fakta empiris di lapangan, serta adanya kontradiksi temuan antar peneliti sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan beban kerja terhadap kinerja guru di MTs Al Munawwaroh Kota Tangerang. Analisis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi MSDM di sektor pendidikan, khususnya dalam mengelola kapasitas guru dan efektivitas kepemimpinan sekolah guna mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan cerminan dari tingkat efektivitas, efisiensi, dan perilaku profesional seorang pendidik dalam melaksanakan tugas pengajaran, pembimbingan, serta pembentukan karakter siswa untuk mencapai hasil belajar yang optimal (Ashlan & Akmaluddin, 2021). Kualitas kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor fundamental, yaitu kepribadian dan komitmen profesional, kemampuan atau kompetensi mengajar, motivasi kerja yang kuat, serta tingkat disiplin dalam menjalankan tanggung jawab sebagai mentor (Pratiwi et al., 2021). Untuk mengukur keberhasilan kinerja tersebut, terdapat beberapa indikator utama yang menjadi acuan, meliputi penguasaan materi dan pedagogi yang komprehensif, kemampuan merancang serta melaksanakan pembelajaran secara efektif, kecakapan dalam melakukan evaluasi belajar, adanya komitmen dan tanggung jawab yang tinggi, hingga kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif dengan seluruh komunitas sekolah (Purima et al., 2025).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, mengarahkan perilaku, dan memberikan semangat dalam mencapai tujuan profesional maupun organisasional (Khaeruman et al., 2021). Ciri utama motivasi ini terlihat dari adanya perilaku kerja nyata serta intensitas dan ketahanan individu dalam menyelesaikan tugasnya (Muflihini, 2024). Secara teoretis, motivasi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor higiene yang mencegah ketidakpuasan lingkungan kerja dan faktor motivator yang meningkatkan kepuasan melalui pengakuan serta pengembangan diri. Adapun efektivitas motivasi ini dapat diukur melalui beberapa indikator kunci, meliputi keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran, tingkat tanggung jawab dan disiplin, adanya dorongan kuat untuk berprestasi, serta kemampuan kolaborasi yang baik antar rekan kerja (Purima et al., 2025).

### **Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

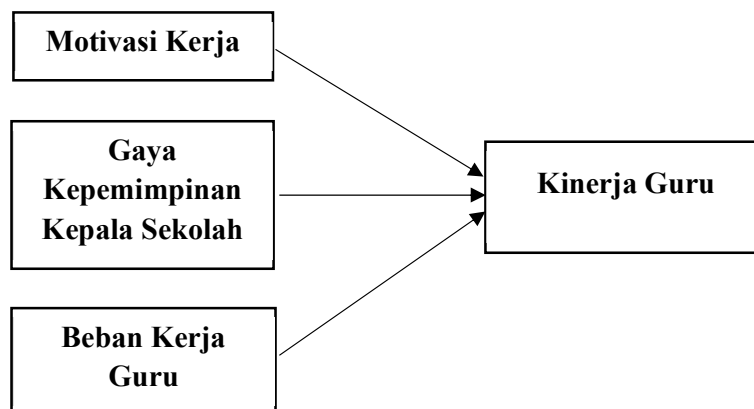
Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan strategis seorang pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, dan menginspirasi para guru agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif (Riduwan, 2023). Terdapat berbagai jenis gaya

kepemimpinan yang dapat diterapkan, mulai dari model situasional seperti otokratis, pembinaan, demokratis, dan delegasi, hingga model populer seperti karismatik, transaksional, transformasional, dan visioner (Sudadi, 2022). Penerapan gaya kepemimpinan ini sangat dipengaruhi oleh faktor otoritas resmi, ciri kepribadian, kompetensi manajemen, perilaku keseharian, serta keluwesan pemimpin dalam menghadapi perubahan. Adapun efektivitas gaya kepemimpinan ini dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kuatnya komitmen terhadap visi sekolah, penggunaan visi sebagai pedoman dalam mengambil keputusan, serta fokus yang konsisten terhadap pengembangan kompetensi dan kinerja guru (Yunus et al., 2021).

### **Beban Kerja Guru**

Beban kerja guru merupakan keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, mulai dari perencanaan pembelajaran, kegiatan mengajar di kelas, hingga tugas administratif dan kolaborasi dengan orang tua (Zibran, 2023). Munculnya beban kerja ini dipengaruhi oleh faktor internal seperti kondisi fisik dan mental guru, serta faktor eksternal yang meliputi lingkungan sekolah, jam kerja yang panjang, hingga tekanan waktu dan tanggung jawab yang besar (Hilda, 2025). Untuk mengukurnya, terdapat beberapa indikator utama yang bisa digunakan, yaitu durasi jam mengajar, proses penilaian hasil belajar siswa, keterlibatan dalam mendampingi kegiatan ekstrakurikuler, serta adanya tugas-tugas tambahan di luar tanggung jawab utama sebagai pendidik (Syamsuri et al., 2024).

### **Kerangka Teoritis**



Sumber: Data diolah Penulis, 2025

**Gambar 1. Kerangka Teoritis**

Kinerja guru pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu motivasi, kepemimpinan, dan beban kerja. Motivasi yang kuat, baik dari dalam diri maupun dukungan lingkungan, sangat penting untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dan semangat dalam mengajar, yang terbukti mampu meningkatkan hasil kerja guru secara nyata. Selain itu, peran kepala sekolah dalam memimpin dan menginspirasi juga menjadi kunci sukses sekolah, karena gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif (Gazali et al., 2023). Terakhir, pengaturan beban kerja yang masuk akal—mulai dari urusan mengajar hingga administrasi—sangat menentukan efektivitas guru, karena tugas yang terlalu menumpuk dapat memengaruhi konsentrasi dan kualitas kerja mereka jika tidak dikelola dengan baik (Lestari et al., 2023).

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Penelitian Ichlasurohmah et al. (2023) menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, penelitian serupa juga ditunjukkan oleh Ain et al. (2024). Berdasarkan penelitian diatas, maka hipotesis motivasi kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.**

#### **Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Penelitian gaya kepemimpinan dikemukakan oleh Gazali et al. (2023) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini sama dengan penelitian Suhenrik P (2022). Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dirumuskan menjadi:

**H<sub>2</sub>: Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.**

#### **Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru**

Penelitian beban kerja yang dihasilkan oleh Lestari et al., (2023) serta penelitian Syamsyuri et al., (2024) mengalami pengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut dapat dirumuskan menjadi hipotesis dibawah ini.

**H<sub>3</sub>: Beban kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.**

## **METODE PENELITIAN**

### **Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deksriptif dengan pendekatan kuantitatif yang merupakan pendekatan ilmiah berlandaskan filsafat positivisme, dengan fokus pada pengujian hipotesis menggunakan data yang terukur secara objektif.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Pemilihan metode sampling yang tepat adalah sampel jenuh karena guru pada MTs AL Munawwaroh berjumlah sebanyak 40 responden. Penulis mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel. Sehingga, metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh.

### **Teknik Pengumpulan Data Penelitian, Skala Pengumpulan Data dan Jenis Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan wawancara (*interview*), observasi (pengamatan) dan kuesioner (angket). Jenis data yang mendukung penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari pengamatan langsung pada guru MTs AL Munawwaroh Larangan dan data sekunder berupa studi kepustakaan dan pengumpulan data perusahaan (profil perusahaan, struktur organisasi dan sumber lain). Skala pengumpulan data menggunakan skala *likert* sebagai berikut:

**Tabel 1. Skor Jawaban Likert**

<b>No.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
1.	Sangat setuju/Selalu/Sangat positif/Sangat baik	5
2.	Setuju/Sering/Positif/Baik	4
3.	Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral	3
4.	Tidak setuju/Tidak pernah/Negatif	2
5.	Sangat tidak setuju/Sangat negatif/Sangat tidak baik	1

Sumber: Sugiyono (2017)

### **Karakteristik Responden**

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan

memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

### **Operasional Variabel**

**Tabel 2. Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Skala</b>
Kinerja Guru (Y) (Purima et al., 2025)	1. Penguasaan materi pelajaran dan pedagogi yang komprehensif	1,2	Likert
	2. Kemampuan merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif	3,4	Likert
	3. Kemampuan mengevaluasi pembelajaran yang komprehensif	5,6	Likert
	4. Komitmen dan tanggung jawab yang tinggi	7,8	Likert
	5. Kemampuan berkolaborasi secara efektif	9,10	Likert
Motivasi Kerja (X1) (Purima et al., 2025)	1. Keterlibatan dalam berbagai proses pembelajaran	1,2	Likert
	2. Tanggung jawab dan disiplin	3,4	Likert
	3. Motivasi berprestasi	5,6	Likert
	4. Kolaborasi dengan rekan kerja	7,8	Likert
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) (Yunus et al., 2021)	1. Komitmen terhadap visi sekolah	1,2	Likert
	2. Menggunakan visi sekolah sebagai pedoman gaya kepemimpinan	3,4	Likert
	3. Fokus pada pengembangan dan kinerja guru	5,6	Likert
Beban Kerja Guru (X3) (Syamsuri, Rifqi, dan Candra 2024)	1. Jam mengajar	1,2	Likert
	2. Penilaian hasil belajar dan pendampingan	3,4	Likert
	3. Mendampingi dan mendukung kegiatan ekstrakurikuler	5,6	Likert
	4. Mengambil tanggung jawab tambahan	7,8	Likert

Sumber: Data diolah penulis, 2025.

## **Teknik Analisis Data**

Penelitian menggunakan data kuantitatif, sehingga proses analisis dilakukan dengan menerapkan teknik statistik. Penelitian ini menggunakan bantuan analisis dengan program *software* Microsoft Excel 2010 dan *Statistic Product Service and Solution* (SPSS) Versi 27.

## **Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah teknik untuk mengolah dan menyajikan data yang disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau melalui ukuran statistik seperti rata-rata, median, modus, persentase, dan standar deviasi.

## **Uji Validitas**

Uji validitas data adalah pengujian yang dilakukan untuk menentukan item pernyataan layak digunakan atau tidak, dapat dilihat pada *Output Item-Total Statistics* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

## **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas mengacu pada penilaian konsistensi jawaban responden saat menggunakan instrumen dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*.

## **Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

## **Alat Analisis Data**

1. Analisis Koefisien Sederhana
2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda
3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## **Uji Hipotesis**

1. Uji t (Parsial)

## 1. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Sampel Penelitian dan Analisis Data Responden

Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 40 orang responden yang merupakan pegawai MTs AL Munawwaroh Kota Tangerang. Analisis data responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden.

**Tabel 3. Frekuensi Jenis Kelamin Responden**

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	47.5	47.5	47.5
	Perempuan	21	52.5	52.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.27

### B. Statistik Deskriptif

#### *Interpretasi Nilai Skala*

Penelitian ini menggunakan skala interval yang memiliki karakteristik yaitu urutan yang jelas, perbedaan antara dua titik skala manapun adalah sama dan konsisten, tidak memiliki titik nol yang absolut, dan dapat dilakukan operasi matematik (penjumlahan atau pengurangan).

**Tabel 4. Interpretasi Nilai Variabel**

Interpretasi	Interval
Sangat Setuju	4,21 – 5,00
Setuju	3,41 – 4,20
Ragu-ragu	2,61 – 3,40
Tidak Setuju	1,81 – 2,60
Sangat Tidak Setuju	1,00 – 1,80

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025.

### ***Pengukuran Data Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)***

Rata-rata skor seluruh pernyataan variabel Kinerja Guru (Y) berada pada rentang 4.28–4.45, yang berarti mayoritas responden memberikan jawaban Setuju hingga Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di MTs Al Munawwaroh Kota Tangerang tergolong sangat baik, ditandai dengan kedisiplinan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta komitmen tinggi dalam mendukung pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah.

### ***Pengukuran Data Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)***

Rata-rata skor tiap pernyataan berada pada kisaran 4.28–4.50, dengan total rata-rata sebesar 4.40. Nilai ini termasuk kategori “Sangat Setuju” dalam skala Likert 1–5. Secara keseluruhan, guru di MTs Al Munawwaroh tidak hanya menyelesaikan tugas sesuai target, tetapi juga menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan kolaborasi yang kuat, sehingga mendukung pencapaian tujuan sekolah secara optimal.

### ***Pengukuran Data Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>2</sub>)***

Rata-rata skor variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>2</sub>) adalah 4.23, yang termasuk kategori Sangat Setuju. Namun, terdapat satu indikator dengan nilai mean lebih rendah yaitu kepala sekolah konsisten mendukung pencapaian tujuan sekolah (mean 2.78), yang masuk kategori Netral. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan kepala sekolah dinilai sangat baik, meskipun ada aspek konsistensi dukungan yang perlu ditingkatkan.

### ***Pengukuran Data Deskriptif Variabel Beban Kerja Guru (X<sub>3</sub>)***

Rata-rata skor variabel Beban Kerja Guru (X<sub>3</sub>) adalah 4.11, yang termasuk kategori Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa guru di MTs Al Munawwaroh Kota Tangerang secara umum menyetujui adanya beban kerja yang cukup tinggi, baik dalam bentuk jam mengajar, kegiatan akademik, maupun tugas tambahan.

### C. Uji Instrumen Penelitian

#### *Uji Validitas*

$R_{hitung}$  yang dilihat dari kolom *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing item pernyataan dari semua variabel lebih besar dari  $R_{tabel}$  sebesar 0,312 maka semua item dapat dianggap valid.

#### *Uji Reliabilitas*

Hasil dari pengujian instrumen menunjukkan bahwa angka *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)* dari semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,6 yang merupakan tingkat / taraf signifikansi. Sehingga pernyataan-pernyataan dapat dikatakan reliabel.

### D. Uji Asumsi Klasik

#### *Uji Normalitas*

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

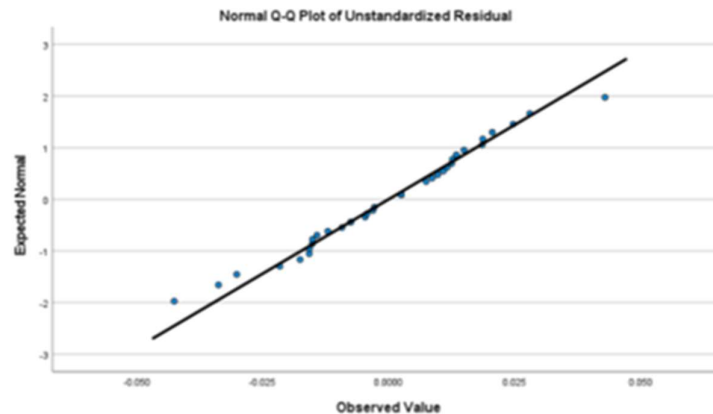
	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.107	40	.200*	.988	40	.947

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.27

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, diperoleh nilai signifikansi residual sebesar 0,200 dan 0,947 ( $> 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.27

**Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot**

Hal ini diperkuat oleh hasil visualisasi Normal Q-Q Plot yang menunjukkan titik-titik residual mengikuti garis diagonal secara konsisten.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 6. Tabel Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.633	.085		7.471	.000		
Motivasi kerja (X1)	.481	.038	.775	12.575	.000	.452	2.211
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	.144	.083	.115	1.745	.089	.393	2.542
Beban Kerja (X3)	.002	.001	.168	3.134	.003	.597	1.675

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.27

Seluruh variabel independen dalam model regresi memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga variabel-variabel independen layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.121	.042		2.886	.007
	Motivasi kerja (X1)	.039	.021	.412	1.867	.070
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	-.066	.044	-.351	-1.500	.142
	Beban Kerja (X3)	-.021	.011	-.380	-1.967	.057

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.27

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,070, variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>2</sub>) sebesar 0,142, dan variabel Beban Kerja Guru (X<sub>3</sub>) sebesar 0,057. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi setelah dilakukan transformasi logaritma.

Transformasi logaritma terbukti efektif dalam menstabilkan varians residual. Dengan demikian, model regresi yang digunakan bebas dari heteroskedastisitas dan layak dilanjutkan untuk analisis lebih lanjut.

**E. Alat Analisis Data**

***Analisis Korelasi Sederhana***

**Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Sederhana**

		Correlations			
		Y	X1	X2	X3
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	1	.954**	.803**	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

***Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru MTs AL Munawwaroh Kota Tangerang)***

Motivasi kerja (X1)	Pearson Correlation	.954**	1	.803**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	Pearson Correlation	.803**	.803**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
Beban Kerja (X3)	Pearson Correlation	.714**	.655**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.27

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan dengan kinerja guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) memiliki hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan kinerja guru serta variabel beban kerja ( $X_3$ ) memiliki hubungan positif yang cukup kuat dan signifikan dengan kinerja guru.

Selain itu, hubungan antar variabel independen juga cukup tinggi. Motivasi kerja ( $X_1$ ) berkorelasi dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) sebesar 0,803, dengan beban kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,655, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) berkorelasi dengan beban kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,626. Semua hubungan ini signifikan pada taraf 0,01, menunjukkan adanya keterkaitan antar variabel independen, namun masih dalam batas wajar sehingga tidak menimbulkan multikolinearitas ekstrem.

### ***Regresi Linier Berganda***

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-64.178	9.103		-7.050	.000
	Motivasi kerja (X1)	30.214	4.504	.575	6.709	.000

**Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru MTs AL Munawwaroh Kota Tangerang)**

	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>2</sub> )	25.069	9.604	.237	2.610	.013
	Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	7.624	2.314	.247	3.295	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.27

Hasil interpretasi regresi tersebut adalah sebagai berikut: (1) Nilai konstanta signifikan secara statistik, meskipun secara substantif hanya berfungsi sebagai titik awal model; (2) Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (3) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru serta (4) Beban Kerja Guru (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 <sup>a</sup>	.882	.872	2.116

a. Predictors: (Constant), x<sub>3</sub>, x<sub>1</sub>, x<sub>2</sub>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.27

Nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,872. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 87,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian, yaitu motivasi kerja (X<sub>1</sub>), gaya kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>2</sub>), dan beban kerja guru (X<sub>3</sub>). Sementara itu, sisanya sebesar 12,8% (100% - 87,2%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik dan dapat dianggap layak untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap kinerja guru.

*Uji T*

**Tabel 11. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-64.178	9.103		-7.050	.000
	x1	30.214	4.504	.575	6.709	.000
	x2	25.069	9.604	.237	2.610	.013
	x3	7.624	2.314	.247	3.295	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.27

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari penelitian ini adalah (1) Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ; (2) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ; dan Beban Kerja ( $X_3$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Jadi, hasil Uji T menyatakan bahwa dalam penelitian ini variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) dan Beban Kerja Guru ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa Kesimpulan yaitu: Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs AL Munawwaroh Kota Tangerang ; Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs AL Munawwaroh ; serta Beban Kerja Guru ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs AL Munawwaroh Kota Tangerang.

Berikut saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah dengan menambahkan atau mengganti variabel penelitian yang telah digunakan dalam penelitian ini, guna mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja guru, mengingat masih terdapat faktor lain di luar variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan beban kerja yang belum diteliti dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas objek dan lokasi penelitian, tidak hanya terbatas pada

satu sekolah, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas serta memungkinkan adanya perbandingan kinerja guru antar sekolah atau antar jenjang pendidikan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Ain, F. W., Bukhori, M., & Dewi R, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 2 Maluku Tengah. *JUBIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).  
<https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jubis>
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2021). *Manajemen Kinerja Guru (Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja)*. Yayasan Barcode. [www.yayasanbarcode.com](http://www.yayasanbarcode.com)
- Astuti, I. & Raharjo, A. B. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *G-COUNS: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(3).
- Gazali, H., Ridho, M., & Gistituati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Singkarak. *Journal of Education Research*, 4(3).
- Hilda, F. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se- Kecamatan Kembangan Kota Jakarta Barat*.
- Ichlasurohmah, N., Agustina Karnawati, T., & Bukhori, M. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Singosari dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Vol. 4, Issue 2).
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). CV. AA RIZKY.
- Lestari, S. F., Suroso, & Karnama, M. M. (2023). The Effect Of Teacher Competence And Workload On Teacher Performance At SMK Negeri 3 Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5904–5912.  
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Muflihin, H. Muh. H. (2024). *Motivasi Kinerja* (1st ed.). Berkah Aksara Cipta Karya.  
<https://back.ijems.id/>

- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Purima, S. R., Nursalim, M., Kamidi, A., Widiyanah, I., Trihantoyo, S., & Karwanto. (2025). Pengaruh Kedisiplinan Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Se Kabupaten Gresik. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1).
- Riduwan. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Kharisma Bangsa*.
- Sudadi. (2022). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Teori Teoritik Dan Implementasi)*. Mitra Ilmu. [www.mitrailmumakassar.com](http://www.mitrailmumakassar.com)
- Sudarnice, & Saputri, Y. M. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Balongsari di Kota Mojokerto. *KAMBOTI: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(2), 2023.
- Suhenrik P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada UPT. SPF SMP Negeri 20 Makassar. *Jurnal Kependidikan Media*, 11(3).
- Syamsuri, Abd. R., Rifqi, A., & Candra, M. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada MTs Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6).
- Yunus, A. A. S. P., Hidayat, M. T., Djazilan, M. S., & Akhwani, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3625–3635. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1419>
- Zibran, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3).