

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF SCHOOL PRINCIPAL LEADERSHIP,  
WORK STRESS, AND TEACHER COMPETENCE TOWARDS TEACHER  
PERFORMANCE AT UNIVERSAL FAMILY SCHOOL FOUNDATION IN  
TANJUNGPANDAN, BELITUNG**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, STRES  
KERJA DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI  
YAYASAN SEKOLAH KELUARGA UNIVERSAL TANJUNGPANDAN  
BELITUNG**

**Rifkah Sabrina<sup>1</sup>, Edison Cholia Sembiring<sup>2</sup>**

Universitas Sahid Jakarta<sup>1,2</sup>

[sabrinaafjha92@gmail.com](mailto:sabrinaafjha92@gmail.com)<sup>1</sup>, [doktorcholia@gmail.com](mailto:doktorcholia@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the influence of school principal leadership, work stress, and teacher competence on teacher performance at the Universal Family School Foundation in Tanjungpandan, Belitung. The research addresses the problem of whether school principal leadership, work stress, and teacher competence have a significant influence on teacher performance at this foundation. The study involved 77 teachers and 5 school principals from the levels of preschool (KB), kindergarten (TK), elementary school (SD), junior high school (SMP), and senior high school (SMA) under the Universal Family School Foundation in Tanjungpandan, Belitung. The sample was selected using a census sampling technique, where the entire population was included. Data were collected through observation, interviews, and documentation. The data were analyzed using multiple linear regression analysis through the LPS-SEM program. The results of the regression analysis showed that school principal leadership, work stress, and teacher competence collectively have a significant influence on teacher performance. School principal leadership has a positive and significant influence on teacher performance ( $\beta = 0.328$ ,  $t = 4.217$ ,  $p < 0.001$ ). Work stress was found to have a negative and significant influence on teacher performance ( $\beta = -0.196$ ,  $t = 2.845$ ,  $p < 0.005$ ). Teacher competence demonstrated the strongest positive and significant influence on teacher performance ( $\beta = 0.452$ ,  $t = 5.623$ ,  $p < 0.001$ ,  $f^2 = 0.356$ ). The simultaneous significant influence ( $F = 45.238$ ,  $p < 0.001$ ) of the three independent variables on teacher performance highlights the complexity of the factors affecting teacher performance at the Universal Family School Foundation in Tanjungpandan, Belitung.*

**Keywords:** Performance, Work Stress, Teacher Competence, Leadership.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, stress kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di Yayasan sekolah keluarga Universal Tanjungpandan, Belitung. Maka Permasalahan yang di rumuskan dalam penelitian ini apakah ada pengaruhnya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Stress Kerja, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di Yayasan Sekolah Keluarga Universal Tanjungpandan Belitung. Dalam penelitian ini melibatkan 77 sample guru dan 5 kepala sekolah. Dari tingkat KB, TK, SD, SMP, SMA Yayasan Sekolah Keluarga Universal Tanjungpandan, Belitung. Pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu pengambilan sample di lakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Penarikan sample dilakukan melalui sample jenuh (sensus). Pengumpulan data di lakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data di analisis dengan analisis regresi linier berganda melalui program LPS-SEM. Hasil regresi linier berganda menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah, stress kerja dan kompetensi guru secara bersama- sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru. Kepemimpinan Kepala sekolah memiliki pengaruh positif daln signifikan terhadap kinerja guru yang di tujukan oleh ( $\beta = 0.328$ ,  $t = 4.217$ ,  $p < 0.001$ ), Stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $\beta = -0.196$ ,  $t = 2.845$ ,  $p < 0.005$ ), Kompetensi guru menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang paling kuat terhadap kinerja guru ( $\beta = 0.452$ ,  $t = 5.623$ ,  $p < 0.001$ ,  $f^2 = 0.356$ ) dan Pengaruh simultan yang signifikan ( $F = 45.238$ ,  $p < 0.001$ ) dari ketiga variabel independent terhadap kinerja guru menegaskan kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Yayasan sekolah keluarga Universal Tanjungpandan, Belitung.

**Kata Kunci:** Kinerja, Stres Kerja, Kompetensi Guru, Kepemimpinan.

## PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya (Melly, 2019). Menurut Gibson (Arifin, 2019) tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi: (Karyono & Prastiwi, 2018). Kinerja digambarkan dipengaruhi langsung oleh variabel motivasi, stres, dan selanjutnya secara tidak langsung dipengaruhi oleh kemampuan (Rivolan, 1981) (Pangkalpinang et al., n.d.). Permendikbud Ristek No. 40 Tahun 2021, tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, secara tegas menyebutkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberi tanggung jawab untuk memandu proses pembelajaran dan mengelola Satuan Pendidikan yang mencakup berbagai tingkatan, seperti Taman Kanak-kanak, Taman Kanak-kanak luar biasa, Sekolah Dasar, Sekolah Dasar Luar Biasa, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa, Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan, Sekolah Menengah Atas Luar Biasa, serta Sekolah Indonesia di Luar Negeri.

Kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja seorang guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin seharusnya dapat mengarahkan bawahannya untuk melakukan atau bertindak untuk mencapai tujuan sekolah tersebut. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal salah satunya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Para ahli pendidikan sepakat, salah satu metode

kepemimpinan yang relevan diterapkan dalam konteks desentralisasi pendidikan adalah gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan guru dan staf untuk mencapai tujuan sekolah. Organisasi sekolah membutuhkan pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong semua unsur atau elemen sekolah (Nadur, 2017) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (Yekti, 2017) yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah tersebut bersedia untuk berpartisipasi aktif secara optimal dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Selain kepemimpinan, stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Stres merupakan respon aktif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian tersebut menimbulkan distres, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat (Nafisaturohmah et al., 2015).

Kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja. Apabila persyaratan dalam kompetensi dipenuhi oleh seorang guru, maka semakin mudah baginya mengatasi masalah-masalah yang menjadi bagian dari tugasnya. Kompetensi menggambarkan kemampuan, ketrampilan, dan sikap yang secara spesifik dikuasai karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam dunia kerja.

Berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 tentang diatur mengenai dasar, fungsi, dan tujuan sistem pendidikan nasional; prinsip penyelenggaraan pendidikan; hak dan kewajiban warga negara, orang tua, masyarakat, dan pemerintah; peserta didik; jalur, jenjang, dan jenis pendidikan; bahasa pengantar;

dan wajib belajar. Selain itu diatur juga mengenai standar nasional pendidikan; kurikulum; pendidik dan tenaga kependidikan; sarana dan prasarana pendidikan; pendanaan pendidikan; pengelolaan pendidikan; peran serta masyarakat dalam pendidikan; evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi; pendirian satuan pendidikan; penyelenggaraan pendidikan oleh lembaga negara lain; pengawasan; dan ketentuan pidana. Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan suatu kesatuan yang menjadi ciri Guru profesional.

Fenomena yang berkembang di lapangan, masih ada guru di sekolah yang kinerjanya rendah, belum bersikap kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya bahkan dalam menyiapkan administrasi mereka masih banyak yang menggunakan metode copy paste dari contoh administrasi yang datang dari pusat tanpa direvisi sesuai dengan kondisi dan situasi tempat kerja dan daerahnya. Selain itu juga teridentifikasi, terkadang guru tidak hadir dalam melaksanakan tugas. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, kepemimpinan sekolah yang belum dapat mendorong kinerja guru secara maksimal. Selain itu tuntutan kerja dan tekanan lingkungan menyebabkan stress kerja. Dari sisi motivasi, kebanyakan guru yang sudah menerima tunjangan sertifikasi dimanfaatkan untuk kebutuhan konsumtif bukan untuk kebutuhan yang dapat meningkatkan atau membantu kinerjanya seperti komputer/notebook, pengetahuan. Kondisi ini disebabkan kemampuan guru yang masih belum sesuai dengan bidangnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti menangkap adanya masalah kepemimpinan yang mempengaruhi kualitas dari guru di sekolah keluarga Universal, maka penelitian ini bermaksud mengungkap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Keluarga Universal Tanjungpandan, Belitung. Peneliti memilih sekolah tersebut sebagai bahan penelitian dikarenakan Yayasan Sekolah Keluarga Universal sudah Terakreditasi juga tingkatannya lengkap dari KB, TK, SD, SMP, SMA. Sehingga penelitian ini dimaksudkan bisa memecahkan masalah problematika Sumber Daya Pendidik yang akan mempengaruhi kualitas Kinerja guru untuk keberhasilan dunia pendidikan kedepannya.

## **METODE**

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei, Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini merupakan salah satu studi *cross-sectional*. Disamping itu dalam penelitian ini juga dibutuhkan metode kualitatif sebagai pelengkap dalam penelitian ini. Hal ini menghasilkan data yang berbeda apabila dilakukan pada waktu yang berbeda di kemudian hari

Populasi penelitian ini adalah semua guru dan kepala sekolah Yayasan Sekolah Keluarga Universal di Kabupaten Belitung yang jumlahnya 77 orang Sampel penelitian diambil guru-guru senior yang masa kerjanya diatas 5 tahun dan berpendidikan S1 untuk menghindari subyektivitas penilaian terhadap kepala sekolah. Karena populasi yang cukup besar, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel. Jumlah sampel ditentukan dengan tabel Krejce dalam. Berdasarkan table dengan jumlah populasi tersebut pada tingkat

kesalahan 5% diperoleh sample guru sebanyak 77 orang.

Untuk mendapatkan data yang akurat, penulis mengumpulkan data melalui instrumen kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Analisis Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif Variable Penelitian

**Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Penelitian**

Variabel	Rata-rata	Standar Deviasi	Minimum	Maksimum
Kepemimpinan Kepala Sekolah	4.12	0.68	2.5	5.0
Stres Kerja	2.87	0.92	1.0	4.5
Kompetensi Guru	4.35	0.59	3.0	5.0
Kinerja Guru	4.08	0.72	2.8	5.0

Berdasarkan tabel 1, Kepemimpinan Kepala Sekolah menunjukkan rata-rata 4.12 (SD = 0.68), mengindikasikan bahwa guru-guru di Yayasan Sekolah Keluarga Universal cenderung menilai kepemimpinan kepala sekolah mereka secara positif. Namun, adanya standar deviasi menunjukkan variasi dalam persepsi ini, yang mungkin mencerminkan perbedaan gaya kepemimpinan di berbagai unit sekolah dalam yayasan.

Stres Kerja memiliki rata-rata 2.87 (SD = 0.92) menunjukkan tingkat stres yang moderat di antara guru-guru. Variasi yang cukup besar (ditunjukkan oleh standar deviasi) mengindikasikan bahwa beberapa guru mungkin

mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan yang lain, yang perlu menjadi perhatian manajemen. Kompetensi Guru menunjukkan rata-rata tertinggi yaitu 4.35 (SD = 0.59), mencerminkan persepsi diri yang positif dari para guru terhadap kompetensi mereka. Standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan konsistensi dalam penilaian ini di antara responden. Kinerja Guru memiliki rata-rata 4.08 (SD = 0.72) menunjukkan bahwa guru-guru cenderung menilai kinerja mereka cukup baik. Namun, variasi yang ada mengindikasikan adanya ruang untuk peningkatan kinerja bagi sebagian guru.

#### Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen**

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE
Kepemimpinan Kepala Sekolah	KKS1-KKS15	0.712 - 0.891	0.721
Stres Kerja	SK1-SK21	0.689 - 0.856	0.683
Kompetensi Guru	KG1-KG20	0.732 - 0.902	0.745
Kinerja Guru	KG1-KGn	0.701 - 0.887	0.709

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai outer loading di atas ambang batas 0.7, dengan nilai terendah 0.689 untuk indikator Stres Kerja. Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk semua variabel berada di atas 0.5, mengindikasikan

bahwa lebih dari 50% varians dari indikator dapat dijelaskan oleh konstruk latennya. Ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki validitas yang baik dalam mengukur konstruk yang dimaksud di konteks Yayasan Sekolah Keluarga Universal.

### Hasil Uji Validitas Deskriminan

**Tabel 3. Hasil uji Validitas Deskriminan (Fornell – Larcker Criterion)**

<i>Variable T</i>	<i>Leadership of the School Principal</i>	<i>Work Stress</i>	<i>Teacher Competence</i>	<i>Teacher Performance</i>
<i>Leadership of the School Principal</i>	0.849	0.312	0.578	0.621
<i>Work Stress</i>	0.312	0.826	0.289	0.437
<i>Teacher Competence</i>	0.578	0.289	0.863	0.689
<i>Teacher Performance</i>	0.621	0.437	0.689	0.842

Tabel 3 menyajikan hasil uji validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker. Nilai akar kuadrat AVE (diagonal) untuk setiap variabel lebih besar dari korelasinya

dengan variabel lain, yang menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik. Ini berarti bahwa setiap konstruk dalam model benar-benar berbeda satu sama lain.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.937	0.952
Stres Kerja	0.921	0.938
Kompetensi Guru	0.945	0.958
Kinerja Guru	0.932	0.947

Tabel 4 menunjukkan hasil uji reliabilitas. Semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0.7, yang menandakan reliabilitas internal yang sangat baik. Ini

berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel memiliki konsistensi yang tinggi.

### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

**Tabel 5. Hasil Uji R-Square**

<i>Variable Endogen</i>	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.876	0.656
Stres Kerja	0.765	0.730
Kompetensi Guru	0.576	0.547
Kinerja Guru	0.672	0.659

Tabel 5 menunjukkan hasil uji R-Square. Nilai R-Square sebesar 0.672 menunjukkan bahwa 67.2% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah,

stres kerja, dan kompetensi guru. Ini menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediktif yang cukup baik.

### Hasil Uji Path Coefficient

**Tabel 6. Hasil Uji Path Coefficient**

Hubungan	Original Sample	T-Statistics	P-Values
Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Kinerja Guru	0.328	4.217	0.000
Stres Kerja -> Kinerja Guru	0.196	2.845	0.005
Kompetensi Guru -> Kinerja Guru	0.452	5.623	0.000

Tabel 6 menyajikan hasil uji path coefficient. Semua hubungan menunjukkan nilai T-Statistics di atas 1.96 dan P-Values di bawah 0.05, yang mengindikasikan hubungan yang

signifikan. Kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, sementara stres kerja memiliki pengaruh negatif.

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Hubungan	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
H1	Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Kinerja Guru	4.217	0.000	Diterima
H2	Stres Kerja -> Kinerja Guru	2.845	0.005	Diterima
H3	Kompetensi Guru -> Kinerja Guru	5.623	0.000	Diterima
H4	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Stres Kerja, Kompetensi Guru -> Kinerja Guru	45.238	0.000	Diterima

Tabel 7 menunjukkan hasil uji hipotesis. Semua hipotesis diterima berdasarkan nilai T-Statistics yang lebih besar dari 1.96 dan P-Values yang kurang dari 0.05. Ini menunjukkan

bahwa kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja, dan kompetensi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara individual maupun simultan.

### Hasil Uji Effect Size (f<sup>2</sup>)

**Tabel 8. Hasil Uji Effect Size (f<sup>2</sup>)**

Hubungan	f <sup>2</sup>	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Kinerja Guru	0.187	Sedang
Stres Kerja -> Kinerja Guru	0.082	Kecil
Kompetensi Guru -> Kinerja Guru	0.356	Besar

Tabel 8 menyajikan hasil uji effect size. Kompetensi guru memiliki efek terbesar terhadap kinerja guru ( $f^2 = 0.356$ ), diikuti oleh kepemimpinan kepala sekolah ( $f^2 = 0.187$ ) dengan efek

sedang, dan stres kerja ( $f^2 = 0.082$ ) dengan efek kecil. Ini menunjukkan bahwa kompetensi guru merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru.

### Hasil Uji *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

**Tabel 9. Hasil Uji *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )**

Variabel Endogen	$Q^2$
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.478
Stres Kerja	0.567
Kompetensi Guru	0.652
Kinerja Guru	0.467

Tabel 9 menunjukkan hasil uji *predictive relevance*. Nilai  $Q^2$  sebesar 0.478 ( $> 0$ ) mengindikasikan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang

baik untuk variabel kinerja guru. Ini berarti bahwa model dapat memprediksi kinerja guru dengan akurasi yang cukup baik.

### Hasil Uji *Multikolinearitas* (VIF)

**Tabel 10. Hasil Uji *Multikolinearitas* (VIF)**

Variabel	VIF
Kepemimpinan Kepala Sekolah	1.623
Stres Kerja	1.189
Kompetensi Guru	1.547
Kinerja Guru	1.674

Tabel 10 menyajikan hasil uji multikolinearitas. Semua nilai VIF berada di bawah 5, yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang serius antara variabel independen. Ini berarti bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi yang unik dalam menjelaskan variabel dependen.

berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Efek sedang yang ditunjukkan ( $f = 0.187$ ) mengindikasikan peran penting kepemimpinan dalam konteks pendidikan. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan instruksional yang dikemukakan oleh (Sunanto et al., 2022), di mana kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang mempengaruhi praktik mengajar dan kinerja guru secara langsung. (Hidayat, 2022) dalam studi longitudinal mereka menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru melalui pengembangan budaya kolaboratif dan fokus pada peningkatan kualitas pengajaran. Dalam konteks penelitian ini, kepala sekolah di Yayasan Sekolah Keluarga Universal tampaknya telah

### Pembahasan

#### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $\beta = 0.328$ ,  $t = 4.217$   $p < 0.001$ ). Temuan ini konsisten dengan penelitian (Harsoyo, 2022) yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah

menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru**

Stres terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $\beta = -0.196$ ,  $t = 2.845$ ,  $p < 0.005$ ) Hasil ini mendukung model stres kerja-kinerja yang dikembangkan (Teigen, 1994), dalam teori Job Demands-Resources (JD-R). Meskipun efeknya tergolong kecil ( $f = 0.082$ ), temuan ini tetap penting untuk diperhatikan.

(Jepson & Forrest, 2006) mengidentifikasi sumber-sumber utama stres guru, termasuk mengajar siswa yang kurang termotivasi, menjaga disiplin kelas, tekanan waktu dan beban kerja, dan menghadapi perubahan. Dalam konteks penelitian ini, guru-guru di Yayasan Sekolah Keluarga Universal mungkin mengalami stressor serupa yang berdampak pada kinerja mereka (Collie & Martin, 2016) menemukan bahwa stres yang berhubungan dengan beban kerja dan perilaku siswa berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja dan komitmen guru. Oleh karena itu, meskipun efeknya kecil, manajemen stres kerja guru tetap menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru**

Kompetensi guru menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang paling kuat terhadap kinerja guru ( $\beta = 0.452$ ,  $t = 5.623$ ,  $p < 0.001$ ,  $f = 0.356$ ). Temuan ini sejalan dengan meta-analisis yang dilakukan oleh (Sumendap et al., 2015), yang menemukan hubungan positif antara kompetensi guru (self-efficacy dan evaluated effectiveness) dengan kinerja guru.

Hasil ini juga mendukung kerangka kompetensi guru yang dikembangkan oleh (Yulia, 2022), yang menekankan pentingnya penguasaan konten, teknik pengajaran, dan kemampuan refleksi profesional dalam menentukan efektivitas guru. Dalam konteks Indonesia, temuan ini memperkuat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yang menetapkan empat domain kompetensi guru: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. (Koswara & Rasto, 2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa kebijakan yang berfokus pada peningkatan kualitas guru, termasuk pengembangan kompetensi, memiliki dampak yang lebih besar terhadap prestasi siswa dibandingkan faktor-faktor lain. Temuan dalam penelitian ini menegaskan pentingnya investasi berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi guru di Yayasan Sekolah Keluarga Universal.

### **Pengaruh Simultan terhadap Kinerja Guru**

Model penelitian ini mampu menjelaskan 67.2% variasi dalam kinerja guru ( $R^2 = 0.672$ ). Nilai ini menunjukkan kekuatan prediktif yang cukup baik, melebihi ambang batas 0.26 yang diusulkan oleh Cohen (1988) untuk efek besar dalam ilmu perilaku. Relevansi prediktif model yang baik ( $Q^2 = 0.478$ ) juga mendukung keandalan temuan ini.

Pengaruh simultan yang signifikan ( $F = 45.238$ ,  $p < 0.001$ ) dari ketiga variabel independent terhadap kinerja guru menegaskan kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sejalan dengan model kinerja guru yang dikembangkan oleh (Monhar, 2022) yang mengintegrasikan berbagai faktor termasuk kualitas pengajaran,

karakteristik pribadi guru, konteks organisasi sekolah.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Keluarga Universal Tanjungpandan, Belitung.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Yayasan Sekolah Keluarga Universal Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Sekolah Keluarga Universal Sesuai tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah, dapat diambil gambaran bahwa tanggapan responden menyatakan setuju dapat dilihat pada hampir semua pernyataan, dalam hal ini berarti hampir rata-rata di semua sekolah yang diteliti kepala sekolahnya memiliki kecerdasan intelektual, emosional, dan mampu berkomunikasi dengan guru-guru yang ada di sekolahnya. Kepala sekolah memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugasnya, serta sehat jasmani dan rohani Kepala sekolah mandiri, berinisiatif dan tekun dalam mengembangkan sekolahnya. Kepala sekolah energik dalam melaksanakan tugasnya, bersikap fleksibel dalam mengatasi masalah dan mempunyai tujuan yang jelas mengenai masa depan sekolah yang dipimpinnya. Hasil ini melemahkan penelitian Penelitian yang dilakukan Sumarno (2009). Mencermati pendidikan sebagai sebuah sistem maka kinerja

guru tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam hal headmaster dan top manajemen dalam mengelola sekolah dan memberdayakan guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah memberdayakan guru, kinerja guru akan meningkat. Kepemimpinan kepala sekolah Yayasan Sekolah Keluarga Universal tidak ada pengaruh nyata terhadap kinerja guru, hal ini dapat dipengaruhi faktor-faktor yang terkait dengan faktor usia, masa kerja, status kepegawaian, mengingat status kepegawaian guru dominan sebagai guru tidak tetap. Guru mempunyai pemikiran bahwa siapa pun kepala sekolah tersebut maka mereka harus tetap melaksanakan tugas dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Keluarga Universal Stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa meskipun efeknya kecil, manajemen stres kerja guru tetap menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru Sekolah Keluarga Universal. Hal ini berarti dilihat dari faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor pribadi guru tidak begitu mengalami hal-hal yang bisa menyebabkan stres kerja yang pada akhirnya berakibat pada menurunkan Kinerja Guru.
3. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Keluarga Universal di Kabupaten Belitung. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru Sekolah Keluarga universal di Kabupaten

Belitung. Tanggapan responden terhadap kompetensi guru menyatakan setuju dapat dilihat pada hampir semua pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa guru memahami peserta didik berdasarkan perkembangan kognitif dan kepribadiannya, guru menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik dan kompetensi yang ingin dicapai materi ajar, guru melaksanakan pembelajaran yang kondusif, guru melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa, guru memanfaatkan hasil evaluasi pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum, guru memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan potensi akademik dan non akademik, guru merasa bangga sebagai pendidik, guru bertindak sesuai dengan norma dan berperilaku yang dapat diteladani peserta didiknya. Guru senantiasa memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, guru mampu menjelaskan topik pokok secara mendalam, serta pengembangan materi ajar yang ada, guru mengikuti pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan melakukan penelitian untuk, guru mampu berkomunikasi/bergaul secara efektif dengan atasan, peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar Hal ini berdampak pada deskripsi jawaban responden pada variabel kinerja guru bahwa tanggapan responden menyatakan setuju dapat dilihat pada hampir semua pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan untuk mencapai target pengajaran sesuai waktu yang ditentukan, guru melakukan

pekerjaan dengan teliti dan tanggung jawab yang tinggi, guru menyusun rancangan pembelajaran sebelum melaksanakan pembelajaran, guru mengikuti seminar, pelatihan, MGMP untuk meningkatkan kompetensinya, guru menggunakan alat media dalam kegiatan pembelajarannya, guru senantiasa tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, guru bersikap kooperatif terhadap pimpinan, guru saling bekerjasama atau bertukar pikiran dengan sesama guru lainnya jika menghadapi masalah dalam mengajar dan berbagi pengalaman dalam mengajar, guru melaksanakan peraturan tata tertib sekolah dengan penuh kesadaran. Hasil ini sejalan dengan hasil Karya dan Yudana (2013). Pada dasarnya kompetensi guru menekankan pada kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang dimiliki oleh guru. Kompetensi pedagogik berkenaan dengan pemahaman peserta didik, kompetensi kepribadian menekankan pada personal yang mencerminkan kepribadian yang menjadi teladan bagi peserta didik, kompetensi profesional menjelaskan penguasaan secara profesional ilmu yang diampu oleh guru itu dalam proses pembelajaran, dan kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif.

4. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh tiga variabel kunci terhadap kinerja guru: kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja, dan kompetensi guru. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing faktor secara terpisah, tetapi juga menganalisis dampak kolektif dari

ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru. Dengan melakukan analisis yang komprehensif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika yang mempengaruhi kinerja guru di lingkungan pendidikan yang spesifik. Hasil dari penelitian ini berpotensi memberikan wawasan berharga bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan, khususnya dalam konteks Yayasan Sekolah Keluarga Universal. Temuan-temuan yang dihasilkan dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Arifin, barnawin dan. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja*.
- Cholisoh, N., Rezeki, S., & Aqil, D. I. (2020). *Implikasi Kompetensi Pedagogis terhadap Hasil Belajar Siswa dan Kinerja Guru. Literatus*, 2(2), 133–140.
- Depdiknas. (2004). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Depdiknas. (2023). *Undang- undang tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 20 guru dan dosen*
- Fitrah, Muh. 2017. *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. *Jurnal*
- 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), 1193–1201.
- Hanan, A., & Harahap, J. (2019). *Implementation of School Principal Communication Form in Improving Teacher Performance at SDIT Bina Insan Batang Kuis*.
- Hariyadi, A., Nugraheni, L., & Shofwani, S. A. (2023). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Masa Pandemi. Equity In Education Journal*, 5(1), 1–6.
- Husen, A. (2023). *Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing Campaign Di Toko Mebel Sakinah Karawang. Jurnal Economina*, 2(6), 1356–1362.
- Karyono, E., & Prastiwi, S. K. (2018). *Pengaruh faktor individual dan psikologis terhadap kinerja. Jurnal EKA CIDA*, 3(1), 78–99.
- Kemendikbudristek no 40 th 2021. *Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah*
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2017. *Indikator Mutu Dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*. Novianty Djafri. 2017.
- Kepmendiknas No. 045/U/2002 NOMOR 045/U/2002. *Tentang kurikulum inti pendidikan tinggi. Menteri pendidikan nasional*
- Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dikantor Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma (JP)*, 1(3), 336. <https://doi.org/10.30872/jp.v1i3.313>
- Khabibah Dika. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dan*

- Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 5(1), 83–95
- Kris Setyaningsih. (2019). Democratic Leadership: *Upaya Kepala Sekolah dalam Membangun Kualitas Peserta Didik di Sekolah Dasar (SD) Tunas Teladan Palembang*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 4 Nomor 1 Mei 2019.
- Manajemen Kependidikan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian, Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi). Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Melly, (2019). (2019). *Sekolah, Stres Kerja Dan Kompetensi*. 114–126.
- Mulyasa, E. (2003 ). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Manajemen, P. M., & Ekonomi, F. (2016). *Stres Kerja Serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender (Studi Pada Karyawan PT. Bank Danamon, Tbk Manado)*. 16(04), 857–863.
- Muhaling, R. A., Muthalib, A., & Muh, N. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 401–407.
- Nadur, E. S. (2017). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Sekolah Pada Konteks Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Penelitian*, 21(1), 48–61.
- NAFISATUROHMAH, N., Jumiaty, I. E., & Yulianti, R. (2015). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Serang (Studi kasus penerimaan dan pengolahan surat pemberitahuan tahunan)*.
- Oscar, A. W. (2023). Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Balanced Scorecard Di PT. Nusantara Batulicin. *Brahmana : Jurnal Penerapan Kecerdasan Buatan*, 4(2), 233–238.
- Pangkalpinang, K., Kepulauan, P., & Belitung, B. (n.d.). *112790-ID-pengaruh-budaya-organisasi-dan-motivasi*. 141–149.
- Putra, D. F. (2018). *Hubungan Persepsi Terhadap Beban Kerja dan Hardiness Dengan Kinerja Pada Karyawan Bank Syari'ah Di Pekanbaru*. 2013, 12–30.
- Ratnasari. (2017). *Jurusan manajemen fakultas ekonomi universitas negeri semarang 2017J* (Issue 2).
- Rivolan, P. (1981). Pengaruh Kepribadian, Stres Kerja, Kemampuan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Implentasi Ktsp pada SMK Swasta di Kota Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sejati, Y. M. (2019). Pengaruh resiliensi dan stres terhadap turnover intention. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(3), 80–91.
- Siagian. (2014). The influence of leadership and work motivation on employee performance of the funding and lending Bukopin Bank Pekanbaru. *Jom Fekon*, 1(2), 1–20.
- Sintawati, F. R. D. A. I., Joebagio, H., & Agung, L. (2017). The effectiveness of SAT (Self-Assessment Teacher) application to improve teachers' professionalism. *Proceeding of International Conference on Art*,

- Language, and Culture*, 20, 136–152.
- Studi, P., Stie, M., & Dharma, W. (2017). *nya, seperti misalnya miskomunikasi, suasana kerja yang hambar, bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja dan ketidaksetiakawanan terhadap perusahaan. Hasil penelitian Agus Syaiful Amrhy (2014) dan Dimas Okta 351. 2(2), 351–365.*
- Sormin, Darliana. 2017. *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Muhammadiyah 29 Padang Sidempuan. Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman Volume 2 Nomor 1 Januari – Juni 2017.*
- Sulasiah, F. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Penguatan Kepala Sekolah Negeri Di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 1(2), 129–152.
- Tehuayo, H., & Labusab, L. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Maluku Cabang Utama Ambon. *ILTEK : Jurnal Teknologi*, 11(02), 1668–1672.
- Wahyu, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada cv. nayara pare kediri skripsi. *UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.*
- Wijaya Candra dan Rifai M. 2016. *Dasar-Dara Manajemen. Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien.* Medan : Perdana Publishing.
- Yayat Suharyat dan Marislinda Idris. 2019. *Konsep dan Implementasinya Pengendalian Mutu Pendidikan.* Prosiding Seminar Nasional HIDMAPI
- Yuliarti, D. L., & Anggriani, I. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dppka) Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 122–138. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v2i1.9>