

## Pengaruh Budaya Sekolah Dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK Swasta Se-Kecamatan Trenggalek

Fitria Fauziyah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>STAI Diponegoro Tulungagung

Korespondensi: [fitriaufuziyah@gmail.com](mailto:fitriaufuziyah@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

#### *Sejarah Artikel:*

*Diterima: August 06 2025*

*Direvisi: March 09 2026*

*Publikasi: April 01 2026*

#### **Kata Kunci:**

Budaya sekolah,  
Beban kerja guru,  
Kinerja guru,

#### **Keywords:**

*School Culture,  
Teacher workload,  
Teacher Performance,*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMK Swasta Se-Kecamatan Trenggalek, 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Swasta Se-Kecamatan Trenggalek, 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara budaya sekolah dan beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Swasta Se-Kecamatan Trenggalek, 4. Untuk mengetahui dan menganalisis diantara budaya sekolah dan beban kerja guru yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Se-Kecamatan Trenggalek. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (explanatory research). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Budaya sekolah yang bagus memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK. 2. Beban kerja guru yang optimal juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru. 3. Secara simultan, budaya sekolah dan beban kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta Se-Kecamatan Trenggalek. Artinya, kedua variabel ini saling melengkapi dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya di SMK.

### Abstract

This study aims to: 1. To determine and analyze the significant influence of school culture on teacher performance in Private Vocational High Schools in Trenggalek District, 2. To determine and analyze the significant influence of teacher workload on teacher performance in Private Vocational High Schools in Trenggalek District, 3. To determine and analyze the significant influence between school culture and teacher workload on teacher performance in Private Vocational High Schools in Trenggalek District, 4. To determine and analyze between school culture and teacher workload that have a dominant influence on teacher performance in Private Vocational High Schools in Trenggalek District. This research method uses a quantitative approach. This type of research is explanatory research. The results of the study show that: 1. A good school culture has a positive and significant influence on the performance of vocational high school teachers. 2. An optimal teacher workload also has a positive influence on teacher performance. 3. Simultaneously, school culture and teacher workload have a significant influence on the performance of private vocational high school teachers in Trenggalek District. This means that these two variables complement each other in improving the quality of education, especially in vocational high schools.

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana strategis dalam membangun sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Peran guru sebagai pelaku utama dalam proses pendidikan sangat menentukan kualitas pembelajaran yang diterima siswa. Kinerja guru, terutama di tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), menjadi faktor krusial karena selain mentransfer pengetahuan, guru juga bertanggung jawab dalam membimbing siswa menguasai keterampilan vokasional sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Kinerja guru tidak hanya mencerminkan kemampuan mengajar semata, melainkan juga mencakup kesanggupan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara profesional. Dalam konteks ini, budaya sekolah dan beban kerja menjadi dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja guru. Budaya sekolah yang positif akan membentuk iklim kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi, serta meningkatkan motivasi kerja guru. Menurut Schein (2010), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan, dan diwariskan sebagai cara yang benar dalam memahami, berpikir, dan merasakan berbagai permasalahan eksternal maupun internal yang dihadapi organisasi.

Sementara itu, menurut Stephen P. Robbins (2014) beban kerja guru merupakan akumulasi dari berbagai tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik berupa tugas mengajar, administratif, maupun kegiatan pengembangan profesional. Apabila beban kerja tidak dikelola secara proporsional, maka dapat menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan kerja, bahkan menurunkan kinerja secara keseluruhan. Robbins menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada turunnya produktivitas dan kepuasan kerja.

Kecamatan Trenggalek memiliki tujuh SMK swasta yang tersebar di berbagai wilayah, yaitu SMK Plus Nurul Hikmah, SMK Ar-Ridwan Kelutan, SMK Karya Dharma 1 Trenggalek, SMK Karya Dharma 2 Trenggalek, SMK Kesehatan Wijaya Husada, SMK Muhammadiyah 1 Trenggalek, dan SMK Wahid Hasyim Trenggalek. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa terdapat variasi dalam budaya sekolah dan pembagian beban kerja guru di tiap lembaga. Sebagian guru mengungkapkan bahwa selain mengajar, mereka harus menyelesaikan administrasi pembelajaran, tugas tambahan, serta menghadiri kegiatan sekolah di luar jam kerja. Hal ini menyebabkan perbedaan tingkat kinerja di antara guru.

Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan pentingnya budaya organisasi dan beban kerja dalam memengaruhi kinerja guru. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Adi Muhajirin dkk. (2023) menemukan bahwa kompetensi dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di era endemi. Sementara itu, Lestari dan Supriani (2022) menyatakan bahwa budaya sekolah memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kota Metro sebesar 54,3%. Kedua temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja dan budaya organisasi berperan besar dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini memiliki kebaruan karena memadukan dua variabel utama, yaitu budaya sekolah dan beban kerja, yang sebelumnya sering diteliti secara terpisah. Fokus penelitian ini diarahkan pada guru-guru SMK swasta di Kecamatan Trenggalek yang relatif belum banyak menjadi objek kajian serupa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru, (2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru, dan (3) pengaruh budaya sekolah dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMK swasta di Kecamatan Trenggalek.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menguji pengaruh budaya sekolah dan beban kerja guru terhadap kinerja guru SMK Swasta se-Kecamatan Trenggalek. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data yang terstandarisasi dan dianalisis menggunakan metode statistik. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian eksplanatori ini berusaha memahami bagaimana budaya sekolah dan beban kerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru SMK. Instrumen penelitian berupa angket tertutup dengan skala Likert 1–4. Uji validitas dan reliabilitas telah dilakukan sebelumnya. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Swasta di Kecamatan Trenggalek yang berjumlah 88 orang. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel secara sensus digunakan karena jumlah

populasi yang diteliti relatif kecil, yaitu hanya sebanyak 88 responden. Dengan melibatkan seluruh populasi, penelitian diharapkan dapat memberikan data yang lebih komprehensif dan menggambarkan karakteristik responden secara menyeluruh. Tahap analisis data pengujian menggunakan uji T, uji F, uji R dengan menggunakan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas konstruksi instrumen diuji dengan menggunakan uji analisis butir soal, dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total item dengan menggunakan Product Moment Pearson. Menurut, Arikunto (Uji korelasi ini dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan sebaliknya. Berikut ini hasil uji validitas disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	1	0,637	0.207	Valid
	2	0,747	0.207	Valid
	3	0,708	0.207	Valid
	4	0,696	0.207	Valid
	5	0,860	0.207	Valid
	6	0,841	0.207	Valid
	7	0,877	0.207	Valid
	8	0,887	0.207	Valid
	9	0,809	0.207	Valid
	10	0,792	0.207	Valid
	11	0,845	0.207	Valid
	12	0,804	0.207	Valid
	13	0,825	0.207	Valid
	14	0,846	0.207	Valid
	15	0,860	0.207	Valid
	16	0,752	0.207	Valid
	17	0,808	0.207	Valid
	18	0,892	0.207	Valid
	19	0,745	0.207	Valid
	20	0,822	0.207	Valid
	21	0,657	0.207	Valid
	22	0,759	0.207	Valid
	23	0,775	0.207	Valid
	24	0,807	0.207	Valid
	25	0,818	0.207	Valid
	26	0,765	0.207	Valid
	27	0,548	0.207	Valid
Beban Kerja Guru (X2)	1	0,375	0.207	Valid
	2	0,391	0.207	Valid
	3	0,798	0.207	Valid
	4	0,795	0.207	Valid
	5	0,839	0.207	Valid
	6	0,865	0.207	Valid
	7	0,837	0.207	Valid

	8	0,815	0.207	Valid
	9	0,862	0.207	Valid
	10	0,820	0.207	Valid
	11	0,753	0.207	Valid
	12	0,825	0.207	Valid
	13	0,822	0.207	Valid
	14	0,827	0.207	Valid
	15	0,807	0.207	Valid
	16	0,817	0.207	Valid
	17	0,835	0.207	Valid
	18	0,774	0.207	Valid
	19	0,458	0.207	Valid
	20	0,483	0.207	Valid
	21	0,504	0.207	Valid
	22	0,453	0.207	Valid
	23	0,568	0.207	Valid
	24	0,597	0.207	Valid
	25	0,570	0.207	Valid
	26	0,448	0.207	Valid
	27	0,581	0.207	Valid
	28	0,620	0.207	Valid
	29	0,590	0.207	Valid
	30	0,570	0.207	Valid
	31	0,681	0.207	Valid
	32	0,676	0.207	Valid
	33	0,720	0.207	Valid
	34	0,704	0.207	Valid
	35	0,739	0.207	Valid
	36	0,722	0.207	Valid
Budaya Sekolah (X1)	1	0,645	0.207	Valid
	2	0,781	0.207	Valid
	3	0,773	0.207	Valid
	4	0,737	0.207	Valid
	5	0,721	0.207	Valid
	6	0,865	0.207	Valid
	7	0,770	0.207	Valid
	8	0,785	0.207	Valid
	9	0,785	0.207	Valid
	10	0,888	0.207	Valid
	11	0,814	0.207	Valid
	12	0,763	0.207	Valid
	13	0,920	0.207	Valid
	14	0,898	0.207	Valid
	15	0,802	0.207	Valid
	16	0,823	0.207	Valid
	17	0,854	0.207	Valid
	18	0,884	0.207	Valid

19	0,888	0.207	Valid
20	0,814	0.207	Valid
21	0,836	0.207	Valid
22	0,849	0.207	Valid
23	0,887	0.207	Valid
24	0,931	0.207	Valid
25	0,832	0.207	Valid
26	0,898	0.207	Valid
27	0,844	0.207	Valid
28	0,841	0.207	Valid
29	0,811	0.207	Valid
30	0,843	0.207	Valid
31	0,871	0.207	Valid
32	0,808	0.207	Valid
33	0,839	0.207	Valid
34	0,838	0.207	Valid
35	0,894	0.207	Valid
36	0,882	0.207	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 27.0 tahun 2025.

Table menunjukkan bahwa dari semua variabel dan butir pernyataan, semua pertanyaan dinyatakan valid, karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,60$ . Ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai Alpha Cronbach 0,00-0,20 berarti kurang reliable, Nilai Alpha Cronbach 0,21-0,40 berarti agak reliable, Nilai Alpha Cronbach 0,41-0,60 berarti cukup reliable, Nilai Alpha Cronbach 0,61-0,80 berarti reliable, Nilai Alpha Cronbach 0,81-1,00 berarti sangat reliable.

Uji Reliabilitas dilihat dari besarnya nilai *Cronbach's alpha* instrumen dikatakan andal (reliabel) apabila memiliki keandalan sebesar 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas kedua variabel disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	0.975	0.60	Reliabel
Beban Kerja Guru (X2)	0.756	0.60	Reliabel
Budaya Sekolah (X1)	0.760	0.60	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas kuesioner menunjukkan bahwa diperoleh data nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,60$ . Maka dapat diartikan bahwa semua variabel adalah reliabel.

### Analisis Statistik Deskriptif

Responden yang telah mengisi kuesioner ini adalah guru SMK swasta se-Kecamatan Trenggalek dengan jumlah sampel 88 responden. Penelitian ini terdiri dari variabel Budaya Sekolah, Beban Kinerja Guru dan Kinerja Guru. Data variabel diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar oleh peneliti. Untuk menerangkan variabel penelitian, dari pernyataan responden ini akan diperoleh nilai rata-rata

tertinggi sampai dengan nilai terendah. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan yang disajikan dalam uraian sebagai berikut:

### Budaya Sekolah

Hasil akumulasi jawaban dari 88 responden yang menjawab positif (sangat setuju dan setuju) dari variabel budaya sekolah adalah sebagai berikut:

Rata-rata dan persentase pada variabel Budaya Sekolah

No	Instrumen	Rata-rata	Persentase	Keterangan
1	Item_1	2,52	63%	Rendah
2	Item_2	2,52	63%	Rendah
3	Item_3	2,52	63%	Rendah
4	Item_4	3,55	89%	Sangat Tinggi
5	Item_5	3,57	89%	Sangat Tinggi
6	Item_6	3,68	92%	Sangat Tinggi
7	Item_7	2,81	70%	Tinggi
8	Item_8	2,88	72%	Tinggi
9	Item_9	2,93	73%	Tinggi
10	Item_10	3,61	90%	Sangat Tinggi
11	Item_11	3,50	88%	Sangat Tinggi
12	Item_12	3,55	89%	Sangat Tinggi
13	Item_13	2,85	71%	Tinggi
14	Item_14	2,84	71%	Tinggi
15	Item_15	3,11	78%	Tinggi
16	Item_16	2,88	72%	Tinggi
17	Item_17	2,81	70%	Tinggi
18	Item_18	2,85	71%	Tinggi
19	Item_19	2,84	71%	Tinggi
20	Item_20	3,11	78%	Tinggi
21	Item_21	2,88	72%	Tinggi
22	Item_22	3,66	91%	Sangat Tinggi
23	Item_23	3,66	91%	Sangat Tinggi
24	Item_24	3,68	92%	Sangat Tinggi
25	Item_25	3,70	93%	Sangat Tinggi
26	Item_26	3,68	92%	Sangat Tinggi

27	Item_27	3,64	91%	Sangat Tinggi
28	Item_28	3,64	91%	Sangat Tinggi
29	Item_29	3,66	91%	Sangat Tinggi
30	Item_30	3,68	92%	Sangat Tinggi
31	Item_31	2,52	63%	Rendah
32	Item_32	2,50	63%	Rendah
33	Item_33	2,52	63%	Rendah
34	Item_34	3,64	91%	Sangat Tinggi
35	Item_35	3,66	91%	Sangat Tinggi
36	Item_36	3,64	91%	Sangat Tinggi
Rata-rata		3,20	80%	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 2025.

Berdasarkan table di atas jika dilihat dari nilai mean atau dari nilai mean pernyataan yang mendapatkan skor tertingginya adalah 3,70 atau 93% dengan kriteria sangat tinggi. Sedangkan nilai rata-rata terendah perolehan nilai 2,50 atau 63% dengan kriteria rendah. Rata-rata dari variabel budaya sekolah diperoleh nilai 3,20 atau 80% dalam kategori tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa budaya sekolah dapat menentukan kinerja guru.

### Beban Kerja Guru

Hasil akumulasi jawaban dari 88 responden yang menjawab positif (sangat setuju dan setuju) dari variabel Budaya Sekolah adalah sebagai berikut:

Rata-rata dan Persentase pada variabel Beban Kerja Guru.

No	Instrumen	Rata-rata	Persentase	Keterangan
1	Item_1	2,52	63%	Rendah
2	Item_2	2,50	63%	Rendah
3	Item_3	2,90	72%	Tinggi
4	Item_4	2,81	70%	Tinggi
5	Item_5	2,78	70%	Tinggi
6	Item_6	2,64	66%	Tinggi
7	Item_7	2,90	72%	Tinggi
8	Item_8	2,73	68%	Tinggi
9	Item_9	2,85	71%	Tinggi
10	Item_10	2,84	71%	Tinggi
11	Item_11	3,11	78%	Tinggi
12	Item_12	2,88	72%	Tinggi

13	Item_13	2,81	70%	Tinggi
14	Item_14	2,88	72%	Tinggi
15	Item_15	2,93	73%	Tinggi
16	Item_16	3,05	76%	Tinggi
17	Item_17	2,92	73%	Tinggi
18	Item_18	2,92	73%	Tinggi
19	Item_19	3,41	85%	Sangat Tinggi
20	Item_20	3,38	84%	Sangat Tinggi
21	Item_21	3,43	86%	Sangat Tinggi
22	Item_22	3,51	88%	Sangat Tinggi
23	Item_23	3,56	89%	Sangat Tinggi
24	Item_24	3,47	87%	Sangat Tinggi
25	Item_25	3,45	86%	Sangat Tinggi
26	Item_26	3,55	89%	Sangat Tinggi
27	Item_27	3,47	87%	Sangat Tinggi
28	Item_28	3,35	84%	Sangat Tinggi
29	Item_29	3,51	88%	Sangat Tinggi
30	Item_30	3,50	88%	Sangat Tinggi
31	Item_31	2,89	72%	Tinggi
32	Item_32	2,78	70%	Tinggi
33	Item_33	2,65	66%	Tinggi
34	Item_34	2,81	70%	Tinggi
35	Item_35	2,60	65%	Tinggi
36	Item_36	2,58	64%	Tinggi
Rata-rata		3,02	76%	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 2025.

Berdasarkan table di atas jika dilihat dari nilai mean atau dari nilai mean pernyataan yang mendapatkan skor tertingginya adalah 3,56 atau 89% dengan kriteria sangat tinggi. Sedangkan nilai rata-rata terendah perolehan nilai 2,50 atau 63% dengan kriteria rendah. Rata-rata dari variabel beban kerja guru diperoleh nilai 3,02 atau 76% dalam kategori tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun terdapat skor terendah yang masuk kategori kriteria rendah, hal ini tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai rata rata dari variabel beban kerja guru karena didominasi oleh responden yang memberikan penilaian tinggi hingga sangat tinggi. Sehingga beban kerja guru dapat menentukan kinerja guru.

## Kinerja Guru

Hasil akumulasi jawaban dari 88 responden yang menjawab positif (sangat setuju dan setuju) dari variabel Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

Rata-rata dan Persentase pada Variabel Kinerja Guru.

No	Instrumen	Rata-rata	Persentase	Keterangan
1	Item_1	3,36	84%	Sangat Tinggi
2	Item_2	3,32	83%	Sangat Tinggi
3	Item_3	3,36	84%	Sangat Tinggi
4	Item_4	3,32	83%	Sangat Tinggi
5	Item_5	3,36	84%	Sangat Tinggi
6	Item_6	3,32	83%	Sangat Tinggi
7	Item_7	3,30	82%	Tinggi
8	Item_8	3,30	82%	Tinggi
9	Item_9	3,30	82%	Tinggi
10	Item_10	3,36	84%	Sangat Tinggi
11	Item_11	3,39	85%	Sangat Tinggi
12	Item_12	3,32	83%	Sangat Tinggi
13	Item_13	3,30	82%	Tinggi
14	Item_14	3,30	82%	Tinggi
15	Item_15	3,27	82%	Tinggi
16	Item_16	3,36	84%	Sangat Tinggi
17	Item_17	3,34	84%	Sangat Tinggi
18	Item_18	3,36	84%	Sangat Tinggi
19	Item_19	3,27	82%	Tinggi
20	Item_20	3,25	81%	Tinggi
21	Item_21	3,25	81%	Tinggi
22	Item_22	3,48	87%	Sangat Tinggi
23	Item_23	3,43	86%	Sangat Tinggi
24	Item_24	3,36	84%	Sangat Tinggi
25	Item_25	3,27	82%	Tinggi
26	Item_26	3,30	82%	Tinggi
27	Item_27	3,27	82%	Tinggi
Rata-rata		3,33	83%	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 2025.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas jika dilihat dari nilai mean atau dari nilai mean pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah 3,48 atau 87% dengan kriteria sangat tinggi. Sedangkan nilai rata-rata terendah perolehan nilai 3,25 atau 81% dengan kriteria sangat tinggi. Rata-rata dari variabel kinerja guru diperoleh nilai 3,33 atau 83% dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa kinerja guru optimal.

## Analisis Statistik Inferensial

### Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk melihat apakah data variabel yang diuji berdistribusi normal dan layak untuk diuji statistik dengan Uji parametrik, salah satu asumsinya adalah data terdistribusi secara normal. Jika data tidak normal, maka hasil analisis dapat menjadi bias atau tidak valid. Ada berbagai cara untuk menilai kenormalan data melalui:

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		88	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	8,49688257	
Most Extreme Differences	Absolute	,075	
	Positive	,053	
	Negative	-,075	
Test Statistic		,075	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,259	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,248
		Upper Bound	,270

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 27.0 for windows

Berdasarkan hasil analisis data pada Lampiran, diketahui bahwa nilai asymp. Sig (2-tailed) dari uji Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal atau data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu cara yang dilakukan untuk mengetahui dan mendeteksi ada atau tidaknya hubungan linear yang erat diantara variabel-variabel bebas di dalam perhitungan. Apabila terdapat multikolinearitas yang tinggi, maka akan menyebabkan kesulitan untuk membedakan dan memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Salah satu cara untuk melihat hubungan tersebut adalah dengan melihat matriks koefisien kovarian dari hasil pengolahan data. Semakin besar koefisien kovarian semakin tinggi multikolinearitas maka semakin erat hubungan antar kedua variabel bebas tersebut.

#### Uji Multikolinearitas Coefficients

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38,811	8,098		4,793	<,001		
	Budaya Sekolah (X1)	,282	,068	,407	4,132	<,001	,800	1,250
	Beban Kerja Guru (X2)	,132	,048	,274	2,786	,007	,800	1,250

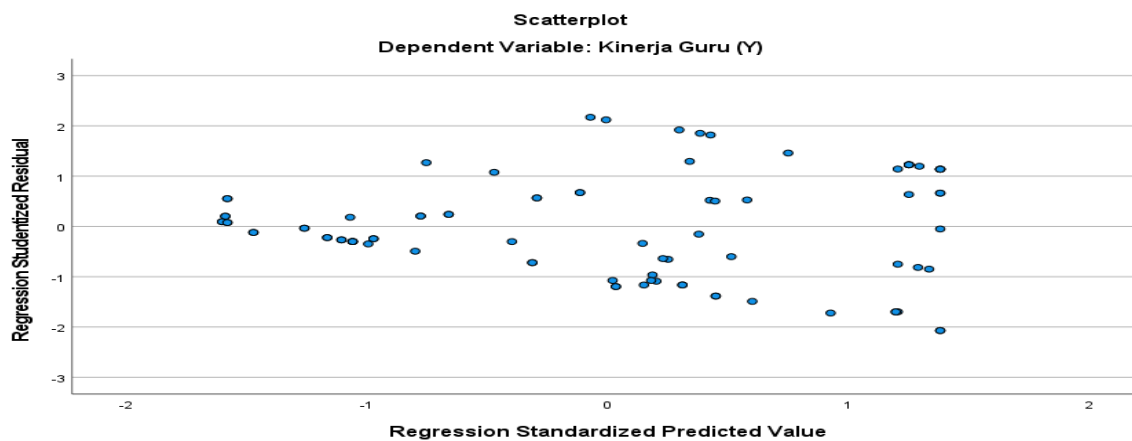
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 2025.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dua parameter yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu nilai tolerance dan nilai VIF (Variance inflation factor), dimana nilai Tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF harus  $VIF < 10$ . Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai tolerance X1 (0.800) dan X2 (0.800)  $> 0.100$  sedangkan nilai VIF X1(1.250) dan X2 (1.250)  $< 10.00$  maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya indikasi variansi antara residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, salah satunya dengan melihat scatter plot. Suatu model regresi yang baik didapatkan apabila diagram pencari residualnya tidak membentuk pola tertentu dan apabila datanya berpancar disekitar nol (pada sumbu Y). Selain itu tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah menyempit kemudian melebar dan sebaliknya.



Gambar Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan data Menggunakan Program Software SPSS

Gambar diatas menjelaskan bahwa data yang tersebar tidak membentuk pola tertentu dan menyebar disekitar titik nol pada sumbu Y. Artinya, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang akan diteliti memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perbedaan dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Hasil uji linier berganda dapat dilihat pada tabel coefficients adalah sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,811	8,098		4,793	0,000
	X1	0,282	0,068	0,407	4,132	0,000
	X2	0,132	0,048	0,274	2,786	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi yang didapat pada tabel 4.9 maka dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 38,811 + 0,282 + 0,132 + 8,098 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- $\alpha = 38,811$  bahwa jika nilai  $X_1$ , dan  $X_2$  tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta  $Y$  sebesar 38,811.
- $b_1 = 0,282$  menyatakan jika  $X_1$ , bertambah, maka  $Y$  akan mengalami peningkatan sebesar 0,282 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai  $X_2$ .
- $b_2 = 0,132$  menyatakan jika  $X_2$  bertambah, maka  $Y$  akan mengalami peningkatan sebesar 0,132 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai  $X_1$ .

## Pengujian Hipotesis

### Uji T (Partial)

Uji statistik  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Berdasarkan analisis diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

Tabel Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,811	8,098		4,793	0,000
	X1	0,282	0,068	0,407	4,132	0,000
	X2	0,132	0,048	0,274	2,786	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 2025.

Dari data di atas, maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut ini : Berdasarkan hasil analisis di atas bahwa nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $4,132 > 1,987$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMK swasta se-kecamatan Trenggalek. Berdasarkan hasil analisis di atas bahwa nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,786 > 1,987$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh signifikan beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK swasta se-kecamatan Trenggalek.

### Uji F (Simultan)

Pengaruh budaya sekolah dan beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK swasta se-Kecamatan Trenggalek dalam pengujiannya dilakukan dengan Uji F. Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . Dalam hal ini ada pengaruh signifikan budaya sekolah dan beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK swasta se-Kecamatan Trenggalek dengan menggunakan perbandingan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Hasil diperoleh dari  $F_{tabel}$  adalah 3.06. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS for Windows Versions 27 diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3244,814	2	1622,407	21,955	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6281,140	85	73,896		
	Total	9525,955	87			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel diatas menunjukkan berdasarkan output diatas nilai Fhitung dengan Ftabel maka dapat diketahui bahwa Fhitung (21,955) > Ftabel (3.11) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Pengujian hipotesis juga dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan taraf signifikan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 adalah kurang dari taraf signifikansi 0,05, sehingga menunjukkan bawa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis yang diterima adalah Ada pengaruh signifikan budaya sekolah dan beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK swasta se-kecamatan Trenggalek. Maka hasilnya adalah Ho ditolak, dengan demikian hasilnya adalah signifikan. Jadi kesimpulannya variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari kualitas layanan dan social media marketing, terhadap variabel terikat yaitu kepuasan konsumen. Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 27 for windows hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi berganda yang secara keseluruhan tampak pada tabel berikut:

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584 <sup>a</sup>	,341	,325	8,596

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja Guru (X2), Budaya Sekolah (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai R sebesar 0,584 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terdiri dari budaya sekolah dan beban kerja guru mempunyai hubungan kuat. Nilai R Square menunjukkan 0,341, ini berarti bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari budaya sekolah dan beban kerja guru dengan variabel dependen kinerja guru adalah 3,41% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## Pembahasan

### **Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Se-Kecamatan Trenggalek**

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMK swasta se-kecamatan Trenggalek dibuktikan dari perolehan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $4,132 > 1,987$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMK swasta se-kecamatan Trenggalek.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya sekolah berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Temuan ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Deal dan Peterson (2009), yang menyatakan bahwa budaya sekolah adalah seperangkat norma, nilai, kepercayaan, dan tradisi yang telah dibangun dan berkembang dalam lingkungan sekolah, yang membentuk kepribadian sekolah serta memengaruhi perilaku, sikap, dan cara kerja anggotanya. Budaya yang positif dalam lingkungan sekolah tidak hanya mempererat hubungan antarwarga sekolah, tetapi juga memberikan motivasi dan semangat kerja bagi guru dalam melaksanakan tugas.

Robbins dan Judge (2013) menambahkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memberikan pedoman perilaku yang jelas, mengarahkan anggota organisasi untuk bertindak sesuai nilai dan norma yang disepakati bersama, serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi tersebut. Dalam konteks sekolah, budaya yang terbentuk melalui nilai-nilai seperti disiplin, etos kerja tinggi, keterbukaan, serta kebersamaan, akan mendorong guru untuk bekerja dengan lebih optimal, produktif, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap mutu pendidikan.

Selanjutnya, Edgar Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti efektif dan kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara berpikir, merasakan, dan bertindak yang benar dalam menghadapi berbagai situasi organisasi. Dalam konteks sekolah, budaya positif dapat membentuk cara pandang guru terhadap pekerjaan, membangun pola komunikasi yang sehat, serta meningkatkan solidaritas kerja, sehingga secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Hoy dan Miskel (2013) juga menyatakan bahwa budaya sekolah merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota sekolah yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lainnya. Budaya ini berperan dalam menentukan bagaimana anggota sekolah berinteraksi, mengambil keputusan, serta merespons perubahan dan permasalahan yang terjadi. Budaya sekolah yang kuat dan positif akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi kerja, serta mempererat kerjasama antar guru, sehingga mendorong peningkatan kinerja mereka.

Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan teori-teori tersebut, di mana budaya sekolah yang kuat dan positif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, membangun semangat kerja, serta mempererat hubungan sosial di lingkungan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Se-Kecamatan Trenggalek**

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK swasta se-kecamatan Trenggalek, dibuktikan dari nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,786 > 1,987$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh signifikan beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK swasta se-kecamatan Trenggalek. Hal ini menunjukkan semakin proporsional beban kerja yang diterima guru, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini didukung oleh teori Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2010) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting dalam

lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi performa pegawai. Beban kerja yang terlalu berat dapat memicu stres, kelelahan fisik, serta penurunan motivasi kerja, sedangkan beban kerja yang sesuai akan memacu pegawai untuk menunjukkan performa terbaiknya.

Veithzal Rivai (2011) juga menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu, yang apabila tidak seimbang dapat menimbulkan kelelahan mental, stres kerja, dan berpotensi menurunkan produktivitas kerja. Dalam lingkungan sekolah, beban kerja guru tidak hanya meliputi kegiatan mengajar di kelas, tetapi juga tugas administratif, pembinaan siswa, pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler, serta partisipasi dalam berbagai program sekolah lainnya. Ketidakseimbangan dalam pembagian beban kerja akan berdampak negatif terhadap semangat kerja, konsentrasi, serta efektivitas guru dalam menjalankan tugas.

Robbins dan Judge (2013) turut menyatakan bahwa beban kerja yang tidak terkendali dapat menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Jika beban kerja terlalu berat, pegawai akan cenderung mengalami kelelahan fisik maupun mental, yang berujung pada penurunan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat pegawai kehilangan tantangan kerja dan berpotensi menurunkan motivasi.

Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat maupun terlalu ringan sama-sama berpotensi menurunkan semangat, produktivitas, dan kualitas hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kompetensi individu menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Secara Bersama-sama Budaya Sekolah Dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Se-Kecamatan Trenggalek**

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya sekolah dan beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK swasta se-kecamatan Trenggalek, dibuktikan dari perolehan  $F_{hitung} (21,955) > F_{tabel} (3,11)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengujian hipotesis juga dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan taraf signifikan. Nilai signifikansi sebesar 0,00 adalah kurang dari taraf signifikansi 0,05, sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis yang diterima adalah ada pengaruh signifikan budaya sekolah dan beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK swasta se-kecamatan Trenggalek.

Hasil penelitian ini menguatkan berbagai teori yang telah dikemukakan oleh para ahli. Pertama, teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Deal dan Peterson (2009) menjelaskan bahwa budaya sekolah merupakan seperangkat norma, nilai, keyakinan, dan tradisi yang berkembang dalam lingkungan sekolah dan menjadi pedoman perilaku bagi seluruh warga sekolah. Budaya sekolah yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis, serta memotivasi guru untuk bekerja secara optimal. Budaya yang positif juga mampu membangun rasa saling percaya, kerjasama yang baik antar warga sekolah, dan meningkatkan loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan tempatnya bekerja.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat berfungsi sebagai pedoman perilaku, standar, serta batasan dalam bertindak bagi anggota organisasi, sehingga mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang baik di sekolah akan menumbuhkan kebiasaan-kebiasaan positif, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, keterbukaan dalam berkomunikasi, serta kesediaan untuk saling membantu antar rekan kerja. Kondisi ini berdampak langsung terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam kegiatan pembelajaran, administrasi, maupun pembinaan siswa.

Selain itu, Edgar Schein (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi terdiri dari pola asumsi dasar yang dipelajari, diterima, dan diwariskan sebagai cara yang benar dalam memahami, berpikir, dan

bertindak dalam menghadapi berbagai permasalahan internal dan eksternal. Di lingkungan sekolah, pola budaya yang terbentuk dari nilai-nilai positif akan memengaruhi cara guru menjalankan tugas, menyelesaikan permasalahan, serta membangun interaksi sosial di lingkungan kerja. Budaya sekolah yang kuat mendorong guru untuk menunjukkan kinerja maksimal, bersikap profesional, serta berorientasi pada mutu pendidikan.

Kinerja guru sendiri, menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan beban kerja. Dalam hal ini, budaya sekolah menjadi salah satu faktor lingkungan yang berperan signifikan dalam membentuk suasana kerja yang nyaman, kondusif, dan mendorong produktivitas guru.

Selain budaya sekolah, hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Beban kerja yang proporsional akan memudahkan guru untuk mengatur waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga kualitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan semangat kerja. Hal ini sejalan dengan teori Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu berat akan memicu tekanan fisik dan mental yang berujung pada penurunan produktivitas.

Veithzal Rivai (2011) juga menegaskan bahwa beban kerja mencakup seluruh aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, dan jika tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan kelelahan mental maupun fisik, stres kerja, serta menurunkan kualitas hasil kerja. Dalam konteks sekolah, beban kerja guru bukan hanya terbatas pada kegiatan mengajar, tetapi juga meliputi tugas-tugas administratif, kegiatan ekstrakurikuler, pembinaan siswa, serta tugas tambahan lainnya. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang proporsional dan seimbang sangat penting untuk menjaga keseimbangan kerja guru, menghindari kelelahan, dan mempertahankan kualitas kinerjanya.

Robbins dan Judge (2013) juga menambahkan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan stres, serta menurunkan produktivitas pegawai. Jika guru merasa beban kerjanya melebihi batas kemampuan, maka akan terjadi kejenuhan kerja yang berdampak langsung terhadap kualitas pengajaran dan layanan pendidikan yang diberikan.

Dari keseluruhan hasil penelitian, terbukti bahwa budaya sekolah dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SMK swasta se-Kecamatan Trenggalek. Temuan ini tidak hanya memperkuat teori-teori terdahulu, tetapi juga memberikan implikasi praktis bahwa pihak manajemen sekolah perlu melakukan upaya penguatan budaya sekolah yang positif dan menerapkan sistem manajemen beban kerja yang adil serta proporsional. Budaya sekolah yang sehat dan pembagian tugas yang seimbang akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi, dan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

## SIMPULAN

Ada pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMK swasta se-kecamatan Trenggalek dibuktikan dari perolehan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $4,132 > 1,987$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMK swasta se-kecamatan Trenggalek.

Ada pengaruh signifikan beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK swasta se-kecamatan Trenggalek dibuktikan dari perolehan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $2,786 > 1,987$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh signifikan beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK swasta se-kecamatan Trenggalek.

Ada pengaruh signifikan budaya sekolah dan beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK swasta se-kecamatan Trenggalek, dibuktikan dari perolehan  $F_{hitung} (21,955) > F_{tabel} (3,11)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengujian hipotesis juga dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan taraf signifikan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 adalah kurang dari taraf signifikansi 0,05, sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis yang diterima adalah Ada pengaruh signifikan budaya sekolah dan beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK swasta se-kecamatan Trenggalek.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pihak sekolah diharapkan dapat terus meningkatkan budaya sekolah yang positif dengan membangun nilai-nilai kekeluargaan, keterbukaan, disiplin, dan profesionalisme melalui kegiatan rutin seperti forum komunikasi antar guru, pembinaan karakter, serta pemberian penghargaan bagi guru berprestasi. Selain itu, manajemen sekolah perlu melakukan evaluasi dan pengaturan beban kerja guru secara proporsional agar distribusi tugas mengajar, administrasi, dan kegiatan tambahan dapat disesuaikan dengan kemampuan masing-masing guru sehingga kinerja tetap optimal dan tidak menimbulkan kelelahan kerja. Guru diharapkan berpartisipasi aktif dalam membangun budaya sekolah yang kondusif serta mampu mengelola beban kerja secara efektif melalui pengaturan waktu dan prioritas kerja yang baik agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif. Dinas Pendidikan Kabupaten Trenggalek diharapkan memberikan perhatian melalui program pembinaan, supervisi, dan pelatihan manajemen sekolah serta kebijakan yang mendukung penguatan budaya organisasi dan pengaturan beban kerja guru secara proporsional. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mendalam.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Edgar H. Schein, 2010. *Organizational Culture and Leadership*, 4th ed. (San Francisco: Jossey-Bass.
- Edgar H. Schein, 2010. *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: Jossey-Bass.
- James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, dan Robert Konopaske, 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th ed. New York: McGraw-Hill.
- Sevi Lestari dan Yuli Supriani, 2022. "Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Negeri di Kota Metro," *Jurnal Pendidikan*, Vol. 7, No. 2.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2013. *Organizational Behavior*, 16th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Stephen P. Robbins, 2014. *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terrence E. Deal dan Kent D. Peterson, 2009. *Shaping School Culture: The Heart of Leadership*, 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Veithzal Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Edisi 2. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, 2013. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*, 9th ed. New York: McGraw-Hill.