

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SDM PADA SMK NEGERI 6 DENPASAR***The Influence Of Leadership Style, Workload, And Work Discipline On Human Resource Performance At SMK Negeri 6 Denpasar*****Ni Luh Putu Putri Wijayanti¹, Ni Luh Kardini^{*2}, Ni Made Yusmini³****^{1,2,3}Universitas Mahendradatta, Indonesia****¹Email: putriwijayanti2018@gmail.com****^{*2}Email: kardini.mahayoga@gmail.com****³Email: yusikaylasantika@gmail.com****Abstract**

This study aims to analyze the effect of leadership style, workload, and work discipline on the performance of human resources at SMK Negeri 6 Denpasar. This study employs a quantitative approach with a causal-associative research design. The study population consists of human resources working at SMK Negeri 6 Denpasar, with a sample size of 42 respondents. Data collection was conducted via a questionnaire using a Likert scale. Data analysis employed multiple linear regression analysis using SPSS software, which included tests of validity, reliability, classical assumptions, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results of the study indicate that leadership style has a positive and significant effect on human resource performance, with a regression coefficient of 0.376, a t-value of 2.169, and a significance level of 0.036. Workload has a positive and significant effect on human resource performance, with a regression coefficient of 0.436, a t-value of 2.109, and a significance level of 0.042. Work discipline also has a positive and significant effect on human resource performance, with a regression coefficient of 0.490, a t-value of 2.686, and a significance level of 0.011. Collectively, leadership style, workload, and work discipline have a significant effect on human resource performance, with an F-value of 31.392 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.713 indicates that 71.3% of the variation in human resource performance can be explained by these three variables, while 28.7% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: Leadership Style, Workload, Work Discipline, Human Resources**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada SMK Negeri 6 Denpasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian terdiri atas sumber daya manusia yang bekerja pada SMK Negeri 6 Denpasar dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS, yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,376, nilai t sebesar 2,169, dan signifikansi 0,036. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,436, nilai

t sebesar 2,109, dan signifikansi 0,042. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,490, nilai *t* sebesar 2,686, dan signifikansi 0,011. Secara simultan, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, dengan nilai *F* sebesar 31,392 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,713 menunjukkan bahwa 71,3% variasi kinerja sumber daya manusia dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 28,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Pendidikan vokasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengelola pembelajaran, pelayanan administrasi, pengelolaan sarana, serta kegiatan sekolah secara efektif. Pada SMK Negeri 6 Denpasar, SDM terdiri atas kepala sekolah, guru, tenaga tata usaha, dan tenaga pendukung yang saling berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Kinerja SDM menjadi penting karena kualitas hasil kerja personel sekolah berpengaruh terhadap kelancaran layanan pendidikan dan pencapaian program sekolah.

Data internal SMK Negeri 6 Denpasar menunjukkan bahwa target kinerja tahun 2025 ditetapkan 100% setiap bulan, tetapi realisasinya berfluktuasi. Realisasi terendah tercatat pada Mei dan November sebesar 81%, sedangkan Juni dan Desember masing-masing sebesar 83% dan 84%. Fluktuasi tersebut terjadi ketika SDM menghadapi peningkatan tugas, antara lain pengolahan nilai, penyusunan rapor, persiapan ujian, penerimaan peserta didik baru, pelayanan administrasi, dan penyusunan laporan. Kondisi ini menunjukkan perlunya pengelolaan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja SDM.

Gaya kepemimpinan dapat memberikan arahan, dukungan, komunikasi, dan kejelasan tujuan bagi SDM. Beban kerja yang jelas dan proporsional membantu SDM mengatur waktu serta menyelesaikan target, sedangkan disiplin kerja memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai peraturan, jadwal, dan tanggung jawab. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang relatif konsisten mengenai peran kepemimpinan, tetapi temuan mengenai beban kerja dan disiplin masih beragam. Perkasa dan Mulyanto (2023), misalnya, menemukan bahwa beban kerja dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja guru, sementara kedisiplinan tidak berpengaruh. Sebaliknya, Sudarjo *et al.* (2025) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada institusi pendidikan. Disisi lain juga terdapat penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja (Kardini, 2019).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja SDM pada SMK Negeri 6 Denpasar, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan memberikan masukan praktis bagi sekolah dan memperkaya kajian manajemen SDM dalam konteks pendidikan vokasi.

Tabel 1. Realisasi Kinerja SDM SMK Negeri 6 Denpasar Tahun 2025

Bulan	Jumlah SDM	Target (%)	Realisasi (%)
Januari	42	100%	99%
Februari	42	100%	100%
Maret	42	100%	100%
April	42	100%	98%
Mei	42	100%	81%
Juni	42	100%	83%
Juli	42	100%	87%
Agustus	42	100%	93%
September	42	100%	97%
Oktober	42	100%	85%
November	42	100%	81%
Desember	42	100%	84%

Sumber: Data internal SMK Negeri 6 Denpasar, diolah peneliti, 2026.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 6 Denpasar, Kesiman Kertalangu, Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar, pada Desember 2025 sampai Mei 2026. Populasi penelitian adalah seluruh SDM yang bekerja di sekolah tersebut, yaitu 42 orang yang terdiri atas kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha, cleaning service, tukang kebun, penjaga malam, dan satpam. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota dapat dijangkau, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga seluruh 42 orang menjadi responden.

Variabel independen terdiri atas gaya kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja SDM (Y). Gaya kepemimpinan diukur melalui pengambilan keputusan, hubungan atasan-bawahan, penetapan tujuan, dan pemecahan masalah. Beban kerja diukur melalui kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu, penggunaan peralatan kantor, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap aturan. Kinerja SDM diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin, observasi, dan wawancara pendukung. Instrumen diuji validitasnya dengan kriteria koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 dan reliabilitasnya menggunakan

Cronbach's Alpha dengan batas 0,70. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui statistik deskriptif, uji normalitas Kolmogorov–Smirnov, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas Glejser, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Persamaan model yang digunakan adalah $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$.

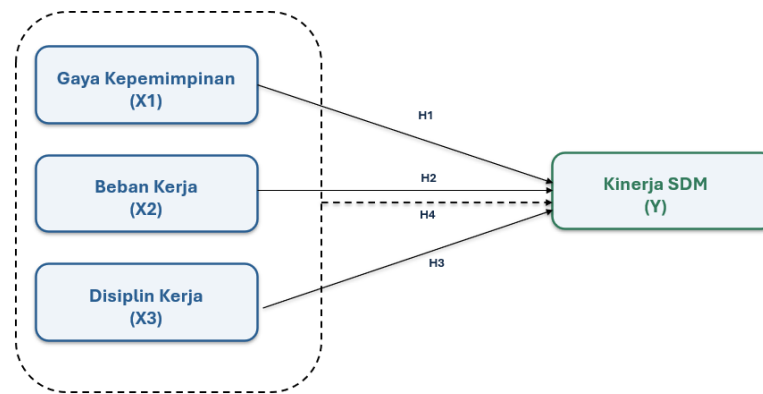
Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian menempatkan gaya kepemimpinan, beban kerja, dan disiplin kerja sebagai faktor yang diperkirakan memengaruhi kinerja SDM. Kepemimpinan memberi arah dan dukungan, beban kerja menggambarkan tuntutan serta pembagian tugas, sedangkan disiplin memastikan pelaksanaan pekerjaan sesuai aturan dan waktu.

Tabel 2. Kerangka Berpikir Penelitian

Variabel	Indikator Utama	Arah Hubungan	Hipotesis
Gaya kepemimpinan (X1)	Pengambilan keputusan; hubungan atasan-bawahan; penetapan tujuan; pemecahan masalah	Positif terhadap kinerja SDM	H1 diterima bila berpengaruh signifikan
Beban kerja (X2)	Kondisi pekerjaan; penggunaan waktu; target yang harus dicapai	Positif bila terukur dan proporsional	H2 diterima bila berpengaruh signifikan
Disiplin kerja (X3)	Ketepatan waktu; penggunaan peralatan; tanggung jawab; ketaatan aturan	Positif terhadap kinerja SDM	H3 diterima bila berpengaruh signifikan
Kinerja SDM (Y)	Kuantitas; kualitas; ketepatan waktu; efektivitas; kemandirian	Variabel terikat	—

Sumber: Diolah dari Noviyanti *et al.* (2024), Sholekhah dan Sabardini (2025), Nawir *et al.* (2024), dan Munir *et al.* (2022).



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Diolah peneliti berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu., 2026.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh kuesioner yang dibagikan kepada 42 responden dapat diolah. Responden perempuan berjumlah 22 orang (52,4%) dan laki-laki 20 orang (47,6%). Berdasarkan usia, kelompok 29–39 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 14 orang (33,3%), diikuti kelompok 40–50 tahun sebanyak 11 orang (26,2%), kelompok 18–28 tahun sebanyak 9 orang (21,4%), dan kelompok lebih dari 50 tahun sebanyak 8 orang (19,0%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki variasi pengalaman dan usia yang cukup untuk memberikan persepsi terhadap kondisi SDM di sekolah.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	20	47,6%
Jenis kelamin	Perempuan	22	52,4%
Usia	18–28 tahun	9	21,4%
Usia	29–39 tahun	14	33,3%
Usia	40–50 tahun	11	26,2%
Usia	>50 tahun	8	19,0%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026.

Pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh item memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Nilai korelasi item gaya kepemimpinan berada pada rentang 0,882–0,924, beban kerja 0,855–0,951, disiplin kerja 0,857–0,918, dan kinerja SDM 0,831–0,933. Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,920 untuk gaya kepemimpinan, 0,874 untuk beban kerja, 0,903 untuk disiplin kerja, dan 0,925 untuk kinerja SDM. Seluruh nilai melampaui 0,70 sehingga instrumen memiliki konsistensi internal yang baik.

Tabel 4. Hasil Uji Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Rentang Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	4	0,882–0,924	0,920	Valid dan reliabel
Beban kerja (X2)	3	0,855–0,951	0,874	Valid dan reliabel
Disiplin kerja (X3)	4	0,857–0,918	0,903	Valid dan reliabel
Kinerja SDM (Y)	5	0,831–0,933	0,925	Valid dan reliabel

Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2026.

Secara deskriptif, gaya kepemimpinan memperoleh rata-rata 3,51 dan berada pada kategori baik. Nilai tertinggi terdapat pada kemampuan kepala sekolah mempertimbangkan masukan guru sebelum menetapkan keputusan, yaitu 3,79. Nilai terendah terdapat pada komunikasi kepala sekolah dengan guru, yaitu 3,02. Temuan ini menunjukkan bahwa praktik pelibatan dalam pengambilan keputusan relatif telah berjalan, tetapi komunikasi dua arah masih perlu diperkuat agar arahan dan informasi kerja dipahami secara seragam oleh seluruh SDM.

Beban kerja memperoleh rata-rata 3,15 dan berada pada kategori cukup baik. Nilai tertinggi terdapat pada ketercapaian target pekerjaan sebesar 3,31, sedangkan nilai terendah terdapat pada kesesuaian jumlah pekerjaan dengan kemampuan SDM sebesar 2,98. Hasil ini memperlihatkan bahwa SDM masih dapat mencapai target, tetapi pembagian jumlah tugas dalam satu waktu belum sepenuhnya dirasakan sesuai. Pada lingkungan sekolah, beban kerja dapat meningkat pada periode pengolahan nilai, penerimaan peserta didik baru, ujian, dan pelaporan. Karena itu, penataan prioritas dan distribusi tugas penting dilakukan agar beban kerja yang diberikan tetap menantang namun tidak menimbulkan kelelahan berlebihan.

Disiplin kerja memperoleh rata-rata 3,74 dan termasuk kategori baik. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan menjaga peralatan kerja agar tetap dalam kondisi baik sebesar 4,02, sedangkan nilai terendah terdapat pada kehadiran tepat waktu dalam setiap kegiatan sekolah sebesar 3,26. Artinya, kesadaran SDM dalam menjaga fasilitas dan melaksanakan tanggung jawab sudah baik, tetapi aspek ketepatan waktu masih membutuhkan penguatan melalui keteladanan pimpinan, pengingat jadwal, pemantauan kehadiran, dan penerapan aturan yang konsisten. Kinerja SDM memperoleh rata-rata 3,50 dan termasuk kategori baik. Nilai tertinggi terdapat pada pemanfaatan fasilitas dan sumber daya sekolah secara optimal sebesar 3,76. Nilai terendah terdapat pada kemampuan menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan yang diberikan sekolah sebesar 3,05. Temuan tersebut sejalan dengan data realisasi kinerja tahunan yang menunjukkan bahwa capaian kinerja menurun pada periode dengan tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi. Dengan demikian,

kategori baik secara umum tidak berarti tidak ada masalah, melainkan masih terdapat ruang perbaikan pada kapasitas menyelesaikan tugas, koordinasi, dan ketepatan waktu.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis. Uji Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,121, lebih besar dari 0,05, sehingga residual berdistribusi normal. Nilai VIF gaya kepemimpinan sebesar 2,741, beban kerja 2,051, dan disiplin kerja 2,479, seluruhnya di bawah 10 dengan nilai tolerance di atas 0,10. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji Glejser juga menghasilkan nilai signifikansi 0,209 untuk gaya kepemimpinan, 0,635 untuk beban kerja, dan 0,077 untuk disiplin kerja. Seluruhnya lebih besar dari 0,05, sehingga model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Variabel	B	t hitung	Sig.	Keputusan
Konstanta	0,739	—	0,687	—
Gaya kepemimpinan (X1)	0,376	2,169	0,036	H1 diterima
Beban kerja (X2)	0,436	2,109	0,042	H2 diterima
Disiplin kerja (X3)	0,490	2,686	0,011	H3 diterima
Uji simultan (X1, X2, X3)	—	F=31,392	0,000	H4 diterima
Koefisien determinasi	R ² =0,713	—	—	71,3% dijelaskan model

Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2026.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,739 + 0,376X_1 + 0,436X_2 + 0,490X_3 + e$. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,376 menunjukkan hubungan positif. Dengan variabel lain konstan, peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan diperkirakan meningkatkan skor kinerja SDM sebesar 0,376 satuan. Nilai signifikansi 0,036 membuktikan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Secara substantif, kepala sekolah yang mampu memberikan arahan jelas, melibatkan SDM, menjalin komunikasi, dan membantu pemecahan masalah dapat membangun kondisi kerja yang mendukung pencapaian tugas. Hasil ini sejalan dengan Fiannisa *et al.* (2024), Wahyono (2024), dan Nurlina *et al.* (2025) yang menunjukkan pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja SDM pendidikan.

Koefisien beban kerja sebesar 0,436 dan nilai signifikansi 0,042 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Arah positif perlu dipahami secara kontekstual: hasil ini tidak berarti penambahan beban kerja tanpa batas akan meningkatkan kinerja, tetapi menunjukkan bahwa beban kerja yang jelas, terukur, dan sesuai kapasitas berkaitan dengan kinerja yang lebih baik. Ketika tugas dan target dipahami, SDM dapat mengatur waktu, menentukan prioritas, dan

menyelesaikan pekerjaan secara lebih terarah. Temuan ini mendukung hasil Sudarjo *et al.* (2025) dan Putra (2023), tetapi berbeda dengan Wahyuni *et al.* (2024) yang tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan tersebut memperlihatkan bahwa konteks organisasi, karakter tugas, serta cara pengukuran beban kerja dapat memengaruhi hasil penelitian.

Koefisien disiplin kerja sebesar 0,490 merupakan koefisien positif terbesar dalam model, dengan nilai signifikansi 0,011. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. SDM yang hadir tepat waktu, menaati aturan, bertanggung jawab, dan menggunakan fasilitas secara baik lebih mampu menjaga keteraturan proses kerja. Temuan ini sejalan dengan Fiannisa *et al.* (2024), Haryanto dan Ghofar (2025), Nurlina *et al.* (2025), dan Wahyono (2024). Meskipun demikian, nilai deskriptif terendah pada ketepatan waktu menunjukkan bahwa sekolah tetap perlu memprioritaskan perbaikan pada aspek tersebut.

Secara simultan, nilai F sebesar 31,392 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja, dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Nilai R^2 sebesar 0,713 berarti 71,3% variasi kinerja SDM dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model, sedangkan 28,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja SDM tidak cukup dilakukan melalui satu kebijakan. Sekolah perlu membangun kepemimpinan yang komunikatif, melakukan pembagian beban kerja secara proporsional, dan menjaga disiplin kerja secara konsisten. Kombinasi ketiganya dapat menciptakan arah kerja yang jelas, tuntutan yang terkendali, dan perilaku kerja yang tertib.

Implikasi praktis penelitian adalah bahwa kepala sekolah perlu memperkuat komunikasi dua arah dan melibatkan SDM dalam pembahasan keputusan operasional. Sekolah juga perlu mengevaluasi pembagian tugas pada periode sibuk, menyusun prioritas pekerjaan, dan memastikan dukungan sumber daya tersedia. Pada aspek disiplin, pemantauan kehadiran dan penerapan aturan harus dilakukan secara adil serta disertai keteladanan pimpinan. Penguatan kapasitas melalui pelatihan dan pendampingan dapat membantu SDM menyelesaikan berbagai tugas secara lebih efektif. Rekomendasi tersebut diarahkan pada indikator dengan nilai rata-rata terendah dalam setiap variabel sehingga lebih operasional bagi sekolah.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada SMK Negeri 6 Denpasar dengan koefisien 0,376 dan signifikansi 0,036. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,436 dan signifikansi 0,042. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,490 dan signifikansi 0,011. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM dengan F sebesar 31,392 dan signifikansi 0,000. Nilai R^2 sebesar 0,713 menunjukkan bahwa 71,3% variasi kinerja SDM dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan disiplin kerja, sedangkan 28,7% dijelaskan faktor lain. Sekolah disarankan memperkuat komunikasi kepemimpinan, menata beban kerja sesuai kapasitas, meningkatkan ketepatan waktu, serta memberikan pendampingan dalam penyelesaian tugas. Penelitian selanjutnya dapat menguji variabel lain seperti kompetensi, motivasi,

lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dengan objek yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azzahra, A.V. & Raharja, I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian tenaga pendidik pada Yayasan Al-Amien SMK Taruna Bhakti Cikarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26 (2): 144–153.
- Fiannisa, M., Datuk, B. & Rambe, M.F. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7 (1): 43–58. DOI: 10.30596/maneggio.v7i1.18998
- Haryanto, R. & Ghofar, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya. *Jurnal GICI: Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 17 (2): 345–355.
- Kardini, N. L. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan Matahari Department Store Duta Plaza di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 2(2), 126–143. DOI: 10.47532/jis.v2i1.60
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R.K., Hariani, M. & Irfan, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja, religiusitas, kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5 (2).
- Nawir, M., Bachtiar, R.A., Afifah, S.R. & Lestari, A. (2024). Indikator disiplin kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10 (3).
- Nurlina, N., Nurlaili, L. & Surasni, S. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SD swasta di Kecamatan Pamulang. *Journal of Management and Business (MASS)*, 2 (2): 39–51.
- Noviyanti, D., Yulaikah & Wandu, D. (2024). Kinerja pegawai: Faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis*, 12 (2): 99–112.
- Perkasa, D.H. & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. *Lentera Bisnis Manajemen*, 1 (4). DOI: 10.59422/lbm.v1i04.85
- Putra, B.A.M. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 4 (3): 62–76.
- Sholekhah, A. & Sabardini, S.E. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel mediasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 4 (4): 983–992.
- Sudarjo, S., Rudyanto, R., Sholichah, F., Wahyudi, E.J. & Tirtosetianto, R.H. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada institusi pendidikan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 4 (2): 68–76. DOI: 10.54371/jms.v4i2.899



- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wahyono, A.T. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai: Studi kasus pada SMK dan SMA Terang Bangsa Semarang. Buletin Bisnis & Manajemen, 10 (1): 75–83.
- Wahyuni, S., Hartinah, S. & Prihatin, Y. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, beban kerja, kompetensi dan religiusitas terhadap kinerja guru sekolah dasar. Journal of Education Research, 5 (3): 4060–4072.