

Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora

Puspita Nuraini Putri¹✉, Ngurah Ayu Nyoman Murniati²

¹SDN 2 Sambongrejo, Blora, Jawa Tengah, Indonesia

²Universitas PGRI Semarang, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Email: puzz.jelek@gmail.com^{1*}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya: (1) Pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, dan (4) Pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora. Populasi penelitian adalah semua guru sekolah dasar di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora berjumlah 172 guru dan sampel penelitian 120 guru dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Analisis penelitian ini meliputi analisis uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas, dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis pada penelitian ini meliputi uji regresi sederhana dan uji regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan peran kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,352 atau 35,2% dengan persamaan $Y = 43,719 + 0,384X_1$; (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,646 atau 64,6% dengan persamaan $Y = 28,341 + 0,715X_2$; (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,368 atau 36,8% dengan persamaan $Y = 34,035 + 0,664X_3$; dan (4) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,675 atau 67,5% dengan persamaan $Y = 24,653 + 0,002X_1 + 0,502X_2 + 0,257X_3$.

Kata Kunci: *Kinerja Guru, Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja*

Abstract

The purpose of this study was to determine the magnitude of: (1) The influence of the role of the school principal on teacher performance, (2) The effect of work motivation on teacher performance, (3) The effect of work discipline on teacher performance, and (4) The influence of the role of the principal on work motivation and work discipline on the performance of State Elementary School teachers in Sambong District, Blora Regency. The study population was all elementary school teachers in Sambong District, Blora Regency, totaling 172 teachers and the research sample was 120 teachers using a proportional random sampling technique. The analysis of this study includes the analysis of normality tests, linearity tests, homogeneity tests, and multicollinearity tests. Hypothesis testing in this study included simple regression tests and multiple regression tests. The results of the study show that: (1) There is a positive and significant influence on the role of the school principal on teacher performance by 0.352 or 35.2% with the equation $Y = 43.719 + 0.384X_1$; (2) There is a positive and significant effect of work motivation on teacher performance of 0.646 or 64.6% with the equation $Y = 28.341 + 0.715X_2$; (3) There is a positive and significant effect of work discipline on teacher performance of 0.368 or 36.8% with the equation $Y = 34.035 + 0.664X_3$; and (4) There is a positive and significant influence on the role of school principals, work motivation and work discipline on teacher performance of 0.675 or 67.5% with the equation $Y = 24.653 + 0.002X_1 + 0.502X_2 + 0.257X_3$.

Keywords: *Teacher Performance, Role of the Principal, Work Motivation, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Pendidikan dapat diartikan sebagai pondasi dasar dari kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan memegang peranan penting dalam upaya pembangunan suatu bangsa dan negara dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif, dibutuhkan pendidikan yang berkualitas. Guru dituntut untuk memiliki seperangkat kemampuan dan teknik

mengajar yang baik, dan juga dituntut untuk memiliki kepribadian yang utuh dalam rangka mengembangkan kepribadian peserta didik di samping menguasai ilmu ataupun bahan ajar, sebab guru merupakan tokoh teladan bagi siswa.

Tolok ukur keberhasilan pendidikan yakni kinerja guru, dan kualitas guru tercermin dari kinerjanya. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja guru memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja ini maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Namun kenyataan sekarang ini banyak guru-guru yang belum memiliki kinerja yang baik. Ada beberapa guru yang datang terlambat untuk mengajar di sekolah, bahkan ada guru pulang lebih awal dari jam kerja. Selain itu beberapa guru belum mengelola proses pembelajarannya dengan baik, guru dalam pelaksanaan pembelajaran belum menggunakan berbagai media dan sumber pembelajaran dengan tepat, serta guru belum melakukan penilaian hasil belajar siswa.

Berdasarkan laporan bulanan dari Ketua KKG di Gugus Sartika dalam kegiatan KKG yang dilaksanakan bulan Maret 2022 di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora diperoleh suatu kenyataan bahwa kinerja guru masih belum maksimal. Dari 72 guru SD di Gugus Sartika (1) sebanyak 80% guru belum mengelola proses pembelajarannya dengan baik; (2) sebanyak 50% guru dalam pelaksanaan pembelajaran belum menggunakan berbagai media dan sumber pembelajaran yang tepat; (3) sebanyak 50% guru belum melakukan penilaian hasil belajar siswa. Kepala sekolah memegang suatu peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan semua personil sekolah yang ada agar tujuan organisasi sekolah dapat tercapai sesuai yang direncanakan. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja guru. Karena semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Kepala sekolah berperan untuk melakukan kontrol segala aktifitas guru (dalam rangka meningkatkan profesional mengajar), staf dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah. Kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk memimpin proses pendidikan di sekolah, berkaitan dengan peningkatan mutu SDM, peningkatan profesionalisme guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan sekolah di bawah naungan kepemimpinan kepala sekolah. Namun kenyataannya sekarang ini peran kepala sekolah belum begitu signifikan untuk meningkatkan kinerja guru. Hal itu terlihat dalam beberapa hal, diantaranya kepala sekolah belum memfasilitasi dan mendorong guru di sekolahnya untuk meningkatkan kompetensinya, kepala sekolah belum membuat perencanaan program sekolah secara berkala, dan kepala sekolah tidak melibatkan guru dalam pengambilan keputusan.

Pengawas TK/SD Kecamatan Sambong Kabupaten Blora memaparkan hasil monitoring dan evaluasi kerja tahunan kepala sekolah selama tahun 2021 dalam forum rapat kerja K3S Kecamatan Sambong Kabupaten Blora yang dilaksanakan pada bulan Februari 2022. Beliau menemukan bahwa dari 25 Kepala Sekolah SD di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora masih terdapat: (1) sebanyak 75% kepala sekolah belum memfasilitasi dan mendorong guru di sekolahnya untuk meningkatkan kompetensinya; (2) sebanyak 60% kepala sekolah belum membuat perencanaan program sekolah secara berkala; (3) sebanyak 50% kepala sekolah tidak melibatkan guru dalam pengambilan keputusan.

Faktor lain yang terkait dengan kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri seseorang yang menimbulkan dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan dorongan kerja, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk melakukan suatu kegiatan. Dengan motivasi yang tinggi akan mendorong semangat kerja guru untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja guru. Akhir-akhir ini, motivasi guru dalam mengajar tidak seperti dulu sebelum masa pandemi. Dikarenakan guru harus kerja ekstra

keras selama masa pandemi, dengan meningkatkan kemampuannya di bidang IT juga membuat pembelajaran daring maupun tatap muka yang lebih menarik. Karena harus membuat tugas yang lain, guru juga sering meninggalkan kelas pada jam mengajar, guru juga kurang bersemangat dalam mengejar prestasi karena kurangnya penghargaan yang diberikan kepada guru ketika berhasil menjalankan tugas, kurangnya kesempatan guru untuk mengembangkan keterampilan untuk menunjang kompetensinya sehingga menyebabkan kemampuan guru yang seadanya atau kurang berkembang serta guru mudah menyerah ketika mendapatkan tantangan tugas.

Berdasarkan data tahunan dari Pengawas TK/SD Kecamatan Sambong Kabupaten Blora dalam kegiatan monitoring dan evaluasi di Gugus Sartika pada bulan Januari 2022, di tahun 2021 masih ditemukan guru yang belum memiliki motivasi kerja yang baik. Dari 72 guru SD di Gugus Sartika, sebanyak 42% guru belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sebanyak 69% guru tidak berminat mengejar prestasi, dan 35% belum mengikuti program pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dalam rangka menunjang peningkatan kompetensi. Faktor penting lainnya yang juga terkait dengan kinerja guru yaitu disiplin kerja. Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak. Artinya, disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan untuk mentaati peraturan baik bentuk tulisan maupun tidak. Namun pada kenyataannya masalah disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru. Masih ditemukan adanya guru yang masih datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Selain itu beberapa guru kurang bertanggungjawab akan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal melayani masyarakat, guru juga belum melaksanakannya dengan baik.

Pengawas TK/SD Kecamatan Sambong Kabupaten Blora memaparkan hasil monitoring dan evaluasi kerja tahunan kepala sekolah selama tahun 2021 dalam forum rapat kerja K3S Kecamatan Sambong Kabupaten Blora yang dilaksanakan pada bulan Februari 2022. Beliau menemukan bahwa dari 172 guru SD di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora : (1) terdapat 65% guru yang hadir terlambat ke sekolah; (2) 50% guru pulang sebelum waktunya; (3) 50% guru tidak membuat rencana pembelajaran. Kondisi ini jika dibiarkan berlarut-larut dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja guru sehingga mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul penelitian: "Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis Ex-post Facto, dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel-variabel terikat dalam suatu penelitian (Hammadi, 2010:223) Terdapat dua macam variabel dalam penelitian ini, yang pertama variabel bebas atau variabel independen, dan yang kedua adalah variabel terikat atau variabel dependen. Hal tersebut dijelaskan oleh Sugiyono (2015:39) bahwa "variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Sedangkan variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora yang meliputi 25 Sekolah Dasar. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April-Desember 2022, meliputi prapenelitian, pengambilan data, sampai penulisan ini selesai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 172 guru yang berasal dari 25 SD Negeri se Kecamatan Sambong Kabupaten Blora. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%. Dari rumus Slovin di atas diperoleh sampel penelitian adalah 120 orang.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berbentuk kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner tertutup, yaitu memberikan pertanyaan atau pernyataan dengan alternatif jawaban yang sudah disiapkan. Responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Pengumpulan data diawali dengan melakukan pendekatan dan membicarakan maksud dan tujuan peneliti kepada kepala sekolah dan meminta data guru kelas yang ada di sekolah dasar tersebut sebagai bahan tindak lanjut. Selanjutnya adalah tahap uji coba, yaitu menyebar angket atau instrumen penelitian, namun pada tahap ini belum melakukan

penelitian melainkan melakukan uji coba instrumen untuk mengetahui tingkat kevalidan butir instrumen. Setelah diperoleh butir instrumen yang valid dan reliabel, dilakukan uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan homogenitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi sederhana dan regresi berganda untuk mengetahui hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data diperoleh temuan-temuan yang merupakan jawaban atas masalah-masalah penelitian. Masalah pokok penelitian terjawab, yaitu peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora. Pembahasan selanjutnya diuraikan tentang pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora.

Pengaruh Peran Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Peran kepala sekolah adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas pokok fungsi yang dibebankan kepadanya sesuai seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan. Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi peran kepala sekolah terhadap kinerja guru 0,594 dengan signifikansi 0,000. Nilai korelasi 0,594 menunjukkan bahwa hubungan antara peran kepala sekolah terhadap kinerja guru termasuk kategori "sedang". Uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 64,280, Nilai F tabel adalah 2,68 sehingga $F \text{ tabel} < F \text{ hitung}$. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Besarnya pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai R^2 yaitu 0,352. Jadi besarnya pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 35,2% dan sisanya sebesar 64,8% ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu $Y = 43,719 + 0,384X_1$. Hal ini menunjukkan apabila peran kepala sekolah adalah tetap, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 43,719. Apabila peran kepala sekolah meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Nilai t hitung = 7,183 dengan sig. = 0,000. Nilai t tabel = 1,98063, maka diperoleh perbandingan $1,98063 < 7,183$ berarti $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan peran kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Miyono, Tauhid (2009) dengan judul penelitian Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa korelasi antara variabel nilai korelasi keterampilan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru 0,878. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,863. Hasil regresi menunjukkan bahwa: (a) pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 77,1%, (b) pengaruh motivasi kerja terhadap guru kinerja sebesar 74,6%, dan (c) pengaruh kepala sekolah keterampilan manajerial dan motivasi bersama pada kinerja guru sebesar 87,7% dengan persamaan regresi $Y = 1,521 + 0,473 X_1 + 0,399X_2$.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau rangsangan keinginan dan daya penggerak yang menggerakkan seseorang untuk mau bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru 0,804 dengan signifikansi 0,000. Nilai korelasi 0,804 menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru termasuk kategori "sangat kuat". Uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 215, 545, nilai F tabel adalah 2,68 sehingga $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai R^2 yaitu 0,646. Jadi besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 64,6% dan sisanya sebesar 35,4% ditentukan oleh variabel lain.

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu $Y = 28,341 + 0,715X_2$. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja adalah tetap, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 28, 341. Apabila motivasi kerja

meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Nilai t hitung = 6,456 dengan sig. = 0,000. Nilai t tabel = 1,98063, maka diperoleh perbandingan $1,98063 < 6,456$ berarti t tabel $<$ t hitung. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fitriyanti, Haryati, Zuhairi, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Hasil penelitian diperoleh : (a) supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru, (b) motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru, dan (c) Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,279 > 3,058$) yang berarti bahwa variabel Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku baik dalam bentuk tertulis maupun yang tidak tertulis. Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi disiplin kerja terhadap kinerja guru 0,753 dengan signifikansi 0,000. Nilai korelasi 0,753 menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru termasuk kategori “kuat”. Uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 154,847, nilai F tabel adalah 2,68 sehingga F hitung $>$ F tabel. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai R^2 yaitu 0,568. Jadi besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 56,8% dan sisanya sebesar 43,2% ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu $Y = 34,035 + 0,664X_3$. Hal ini menunjukkan apabila disiplin kerja adalah tetap, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 34,035. Apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Nilai t hitung = 7,213 dengan sig. = 0,000. Nilai t tabel = 1,98063, maka diperoleh perbandingan $1,98063 < 7,213$ berarti t tabel $<$ t hitung. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Oktaviani, Putra, (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. Hasil penelitian diperoleh : (a) hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru dengan nilai r hitung = 0,833 r tabel = 0,334, (b) Pada hipotesis kedua terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar r hitung = 0,797 r tabel = 0,334. (c) Dan pada hipotesis ketiga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru dengan taraf signifikansi 5% yaitu $F_{hitung} = 57,817$ $F_{tabel} = 3,33$.

Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan mengerahkan segenap potensi dan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru 0,822 dengan signifikansi 0,000. Nilai korelasi 0,822 menunjukkan bahwa hubungan peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru termasuk kategori “sangat kuat”.

Uji ANOVA menunjukkan nilai nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 80,364. Nilai F tabel adalah 2,68 sehingga F hitung $>$ F tabel. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat ada nilai Adjusted R Square yaitu 0,667. Jadi besarnya pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 66,7% dan sisanya sebesar 33,3% ditentukan oleh variabel lain.

Persamaan regresi ganda yang terbentuk yaitu $Y = 24,653 + 0,002X_1 + 0,502X_2 + 0,257X_3$, dan dapat dijelaskan sebagai berikut: a) 24,653 artinya jika peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan, maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar 24,653; b) 0,002 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila peran kepala sekolah semakin baik, maka kinerja guru juga meningkat, dengan asumsi motivasi kerja dan disiplin kerja konstan; c) 0,502 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila motivasi kerja semakin baik, maka kinerja guru juga meningkat, dengan asumsi peran kepala sekolah dan disiplin kerja konstan; d) 0,257 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila disiplin kerja semakin baik, maka kinerja guru juga meningkat, dengan asumsi peran kepala sekolah dan motivasi kerja konstan. Nilai t hitung = 5,245 dengan sig. = 0,000. Nilai t tabel = 1,98063, maka diperoleh perbandingan $1,98063 < 5,245$ berarti t tabel < t hitung. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2016:189) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora, dapat dibuat kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan peran kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora sebesar 35,2% dengan persamaan regresi $Y = 43,719 + 0,384X_1$, sedangkan sisanya sebesar 64,8% ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora sebesar 64,6% dengan persamaan regresi $Y = 28,341 + 0,715X_2$, sedangkan sisanya sebesar 35,4% ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora sebesar 56,8% dengan persamaan regresi $Y = 34,035 + 0,664X_3$, sedangkan sisanya sebesar 43,2% ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Terdapat pengaruh yang signifikan peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora sebesar 66,7% dengan persamaan regresi $Y = 24,653 + 0,002X_1 + 0,502X_2 + 0,257X_3$, sedangkan sisanya sebesar 33,3% ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cet. 15. Jakarta : Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Cucu, Suhana. 2014. *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Danim, Sudarwan. & Suparta. 2012. *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter*. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- E. Mulyasa. 2015. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- E. Mulyasa. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Erjati, Abas. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Masrasah Terhadap Kinerja Guru.*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Kerlinger. 1992. *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*. Yogyakarta : Nur Cahya.
- Kunandar. 2011. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniadi, Didin. 2013. *Manajemen pendidikan konsep dan prinsip pengelolaan pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Makawimbang & Jerry, H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Marno & M. Idris. 2014. *Strategi Metode dan Teknik Mengajar*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Munir. 2017. *Menjadi Kepala sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Murip, Yahya. 2013. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nana, Sudjana. 2014. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.

- Ngalim, Purwanto. 2003. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Oemar, Hamalik. 2009. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahman. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alqaprint Jatinangor.
- Rusman. 2016. *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. 2010. *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sonang, PP. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 54 Palembang. *Jurnal Manajemen Universitas Tridiananti Palembang*
- Sudaryono. 2012. *Dasar-dasar Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suyanto dan Jihad Asep. 2013. *Menjad Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Triyono, Nurkolis, Rasiman. 2017. *Hubungan Peran Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Dengan Profesionalime Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Jepara*. *Jurnal Manajemen Pendidikan* , 5 (3):66-78
- Uzer, Usman. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Martinis. 2007. *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung