



## Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora

Jumi<sup>1\*</sup>, Ghufron Abdullah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>SDN Kunduran, Blora, Jawa Tengah, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas PGRI Semarang, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Email: [jumialan42@gmail.com](mailto:jumialan42@gmail.com)<sup>1\*</sup>

### Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah kurangnya motivasi kerja dan kepuasan kerja masih rendah, motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kunduran kabupaten Blora. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian ex post facto. Populasi penelitian adalah semua guru sekolah dasar di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora berjumlah 307 guru dan sampel penelitian 172 guru. Analisis penelitian ini meliputi analisis uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis meliputi uji regresi sederhana dan uji regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 40,211 + 0,408 X_1$  dengan kontribusi sebesar 22,6%, (2) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 59,786 + 0,399 X_2$  dengan kontribusi 14.4%, (3) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 58,854 + 0,410 X_3$  dengan kontribusi 14.7%, (4) terdapat pengaruh peran kepala sekolah motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 38,323 + 0,265 X_1 + 0,125 X_2 + 0,105 X_3$  dengan kontribusi 23.0%.

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

### Abstract

The background of this research is the lack of work motivation and job satisfaction is still low, work motivation and job satisfaction are factors that influence the low performance of elementary school teachers in Kunduran District, Blora district. This study uses a quantitative research approach and is a type of ex post facto research. The research population was all elementary school teachers in Kunduran District, Blora Regency, totaling 307 teachers and 172 teachers as a research sample. The analysis of this research includes analysis of normality test, homogeneity test, linearity test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Hypothesis testing includes simple regression tests and multiple regression tests. The results showed that: there was an effect of the role of the school principal on teacher performance which was expressed by a simple regression equation namely  $Y = 40.211 + 0.408 X_1$  with a contribution of 22.6%, (2) there was an effect of work motivation on teacher performance which was expressed by a simple regression equation namely  $Y = 59.786 + 0.399 X_2$  with a contribution of 14.4%, (3) there is an effect of job satisfaction on teacher performance which is expressed by a simple regression equation namely  $Y = 58.854 + 0.410 X_3$  with a contribution of 14.7%, (4) there is an influence on the role of school principals on work motivation and job satisfaction on teacher performance as expressed by a simple regression equation, namely  $Y = 38.323 + 0.265 X_1 + 0.125 X_2 + 0.105 X_3$  with a contribution of 23.0%.

**Keywords:** *Teacher Performance, The Role Of The Principal, Work Motivation, Job Satisfaction*

### PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, mendefinisikan pendidikan sebagai suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan yang berdasarkan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakatnya, bangsa dan negara. Lebih lanjut dikatakan bahwa pendidikan nasional

adalah pendidikan yang berdasarkan pancasila dan UUD 1945, yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Kepuasan dalam bekerja akan membuat guru berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya di sekolah. Seorang guru sangat mengharapkan adanya pengakuan terhadap keberadaan dirinya pribadi sebagai insan pendidikan dan diberi peluang untuk mewujudkan otonomi pedagogisnya, guru mengharapkan agar memperoleh kesempatan dalam mewujudkan kinerja pribadi dan profesionalnya melalui pemberdayaan diri secara kreatif.

Berdasarkan data laporan kepengawasan Pengawas Sekolah jenjang SD tahun 2021 diketahui di Dabin 1 Sekolah Dasar negeri di Kecamatan Kunduran tahun 2020/ 2021, terdapat kurang lebih 35% guru belum menyiapkan perangkat pembelajaran, 40% guru mempersiapkan perangkat pembelajaran pada saat akan diadakan supervisi pengawas, 70% guru menggunakan perangkat pembelajaran pada tahun sebelumnya dan 80% guru tidak melakukan analisis hasil ulangan. Guru yang telah bersertifikat pendidik di kecamatan Kunduran 172 orang guru. Jumlah tersebut cukup besar yaitu sekitar 60% dari jumlah seluruh guru di Kecamatan Kunduran yang mencapai kurang lebih 262 orang guru. Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan menerima tunjangan profesi guru seharusnya mampu menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja guru tidak hanya ditunjukan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukan pula oleh perilaku dalam berkerja. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar siswa.

Berdasarkan hasil laporan Supervisi pengawas Tahun 2021 Kecamatan Kunduran faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja guru di Kecamatan Kunduran disebabkan oleh beberapa hal berikut: Guru belum membuat RPP sendiri, sebagian besar masih mendapatkan RPP dari pihak-pihak lain. Guru belum mengembangkan silabus sesuai dengan karakteristik peserta didik. Dalam pembelajaran, guru belum menggunakan model pembelajaran yang mengaktifkan siswa dalam pembelajaran, Guru belum menggunakan media pembelajaran yang interaktif dengan siswa, Guru belum mengembangkan perangkat penilaian sendiri, masih menggunakan LKS dari penerbit. Guru belum menggunakan hasil penilaian untuk kegiatan perbaikan dan pengayaan. Peran kepala sekolah belum sesuai tupoksi sedangkan tuntutan tugas kepala sekolah semakin kompleks. Terdapat beberapa guru yang belum berusaha mengembangkan ilmu sesuai profesi. Kurangnya komitmen guru pada proses peningkatan kualitas diri. Pelaksanaan Supervisi disekolah yang masih rendah, karena beberapa kepala sekolah yang hanya sekedar memenuhi kewajiban dalam melaksanakan supervisi dengan alasan karena banyaknya kegiatan kepala sekolah, dan menganggap supervisi tidak terlalu penting sehingga dalam pelaksanaan supervisi hanya sekedar untuk mengugurkan kewajiban.

Indikator kepuasan seperti di atas, penting diperhatikan oleh kepala sekolah, karena gaya kepemimpinannya dapat mempengaruhi kepuasan karena pada sekolah Dasar (SD), peran kepemimpinan kepala sekolah sering menjadi masalah seperti tidak adanya transparasi dari kepala sekolah seperti kebijakan kepada sekolah yang diputuskan tanpa musyawarah, kurang transparansi dalam pengelolaan dana sekolah, sikap yang otoriter serta kurangnya responsibiliti terhadap kondisi guru. Kebijakan pilih kasih kepala sekolah, komunikasi kepala sekolah dengan dewan guru yang kurang baik atau sering menyindir perasaan bawahan, guru kurang disiplin karena sikap kepala sekolah yang kurang tegas, bahkan ada kasus pintu gerbang sekolah disegel oleh para orang tua wali siswa, sebagaimana terjadi di sekolah dasar di wilayah Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora.

Jenjang pendidikan yang tinggi, dan masa kerja yang lama tidak dapat dijadikan jaminan dimana kepemimpinan kepala sekolah akan berjalan dengan baik, dan para guru akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik pula, begitu sebaliknya, ada kepala sekolah dasar, yang secara masa kerja masih baru kadang gaya kepemimpinannya lebih baik dan tingkat kepuasan kerja guru lebih baik pula. Sehingga gaya kepemimpinan kepala sekolah dan tingkat kepuasan kerja guru dapat dipahami karena kompetensi yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah, dalam hal ini kompetensi kepemimpinan. Kepuasan kerja guru di sekolah adalah item paling penting dan selalu diperhatikan untuk menciptakan iklim dan budaya sekolah dasar yang baik.

Kepuasan kerja seseorang erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan. seseorang bekerja didorong dalam rangka memenuhi kebutuhan tertentu. Kaitannya dengan kepuasan kerja guru sangat erat dengan kinerja

guru itu sendiri. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka semakin baik unjuk kerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja guru maka semakin rendah pula unjuk kerjanya. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas dan berhak baginya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan sekolahnya. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat guru berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya di sekolah.

Seorang guru sangat mengharapkan adanya pengakuan terhadap keberadaan dirinya pribadi sebagai insan pendidikan dan diberi peluang untuk mewujudkan otonomi pedagogisnya, guru mengharapkan agar memperoleh kesempatan dalam mewujudkan kinerja pribadi dan profesionalnya melalui pemberdayaan diri secara kreatif. Masalah utama kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora yaitu keterlibatan guru dalam membuat keputusan sekolah, pengakuan yang dirasakan guru, harapan guru, hubungan antar personil di lingkungan sekolah, dan pengakuan status serta beban kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Salah satu faktor kepuasan kerja tersebut di atas adalah peran kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah harus mengoptimalkan perannya, antara lain sebagai pendidik, pengelola, administrator, supervisor, pemimpin, innovator, dan motivator. Oleh karena itu kepuasan kerja guru perlu mendapat perhatian dari kepala sekolah. Sebagai pimpinan, kepala sekolah harus mengetahui tingkat kepuasan kerja guru.

Kepuasan dan kebahagiaan guru pada dasarnya dapat tercapai apabila peran kepala sekolah yang terbentuk di sekolah, kepala sekolah dapat mengaplikasikan semua perannya dari mulai peran sebagai pendidik sampai peran sebagai motivator, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya guru mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Fakta yang terjadi di sebagian sekolah adalah kurangnya peran kepala sekolah sebagai educator (pendidik), seperti berat melepas guru untuk mengikuti penataran-penataran khusus disaat KBM normal. Peran sebagai supervisor demikian halnya, guru menganggap kemampuan kepala sekolah sebagai supervisor juga dinilai masih belum maksimal. Kegiatan pra supervisi tidak terencana dengan baik dibuktikan dengan jadwal supervisi yang mendadak. Kepala sekolah hanya menilai kemampuan guru tetapi tidak memberikan bantuan atau solusi bagaimana meningkatkan kemampuan guru.

Merosotnya kinerja guru SD dilihat dari masih ditemui di sebagian guru yang belum bertanggung jawab dalam melakukan tugas pokoknya ialah membuat kelengkapan mengajar dengan baik serta lengkap, dalam proses belajar mengajar masih di temukan guru yang belum pas dalam menggapai tujuan pendidikan, juga masih sangat kurang dalam memahami media data serta teknologi dalam mewujudkan proses belajar mengajar paling utama masih ditemui guru yang belum pas dalam memakai tata cara metode pendidikan. Pemimpin yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pendidikan di sekolah, kopala sekolah memiliki peranan penting dalam "menyetir" kemudi sekolah beserta perangkatnya. Merosotnya kinerja guru SD dilihat dari masih ditemui di sebagian guru yang belum bertanggung jawab dalam melakukan tugas pokoknya ialah membuat kelengkapan mengajar dengan baik serta lengkap, dalam proses belajar mengajar masih di temukan guru yang belum pas dalam menggapai tujuan pendidikan, juga masih sangat kurang dalam memahami media data serta teknologi dalam mewujudkan proses belajar mengajar paling utama masih ditemui guru yang belum pas dalam memakai tata cara metode pendidikan.

Peran kepala sekolah sepenuhnya belum dapat dilaksanakan dengan baik. Beberapa peran yang belum optimal yaitu peran kepala sekolah sebagai edukator, manajer, leader dan motivator. Hal tersebut bisa dilihat dalam kepala sekolah memacu tercapainya hasil ujian yang baik. Sebagian kepala sekolah di SD Negeri seKecamatan Kunduran belum memiliki strategi yang sesuai untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolahnya. Hanya sebagian kepala sekolah yang memiliki kualifikasi manajerial yang baik. Kepala sekolah belum sepenuhnya dapat memperdayakan tenaga kependidikan dalam menunjang berbagai program. Sebagian kepala sekolah belum melaksanakan pengawasan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikannya.

Kepala sekolah selaku manajer dan motivator perlu menciptakan budaya kerja yang kondusif bagi guru maupun tenaga kependidikan. Penghargaan terhadap kinerja yang berupa pujian atau reward yang lain akan menambah motivasi berprestasi guru. Tidak seluruhnya kepala sekolah di SD Negeri se-Kecamatan Kunduran melakukan hal tersebut karena berbagai alasan yang membuat guru kurang termotivasi untuk berprestasi. Maka dari itu selain faktor peran kepala sekolah, maka faktor budaya sekolah juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Mulyasa, 2009: 24). Setiap kepala sekolah memiliki tanggung jawab penuh terhadap seluruh aspek operasional penyelenggaraan sekolah, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, sampai pada kepengawasan. Dalam menjalankan tugasnya, seorang kepala sekolah wajib memiliki 5 (lima) kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial (Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 tentang Standar Kepala sekolah/Madrasah). Kompetensi manajerial kepala sekolah meliputi berbagai hal, salah satunya adalah bahwa kepala sekolah mampu menciptakan budaya dan iklim s Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan senantiasa dituntut untuk memahami kecenderungan perubahan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dan mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip dasar perubahan manajemen dalam proses kependidikan (Soegito, 2010: 62). Menurut Karwati dan Priansa (2013: 119) memaparkan bahwa kompetensi manajerial Kepala sekolah dapat dilihat pada kemampuan dalam menyusun perencanaan sekolah, pendayagunaan semua sumber daya yang ada, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran siswa, mengelola guru dan staf, mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat.

## METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitiannya adalah penelitian diskriptif korelasional. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 11). Penelitian yang hendak dilakukan yaitu pengaruh peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SD NEGERI KUNDURAN di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh peran kepala sekolah (X1) motivasi kerja sekolah (X2) dan kepuasan kerja guru (X3) terhadap kinerja guru (Y) pada Sekolah Dasar Negeri di Korwil Satuan Pendidikan Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora dalam kurun waktu tahun pelajaran 2021-2022. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Tanzeh (2011:99) menyatakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, dan membangun fakta, menunjukkan gabungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal, dan dirancang sematang mungkin sebelumnya.

Pengumpulan data dilakukan melakukan pendekatan kepada kepala sekolah, setelah melakukan pendekatan dan membicarakan maksud dan tujuan peneliti, maka pada tahap pra ini peneliti meminta data guru kelas yang ada di sekolah dasar tersebut sebagai bahan tindak lanjut. Selanjutnya adalah tahap uji coba, pada tahap ini peneliti 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, homogenitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi sederhana dan regresi ganda untuk mengetahui hasil penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Peran Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskripsi variabel terikat yaitu kompetensi kinerja guru (Y) serta tiga variabel bebas, yaitu peran kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) dan kepuasan kerja (X3) dapat disajikan di halaman berikutnya: variabel Kinerja Guru (Y), diperoleh besarnya varians 324,516, standar deviasi 18,014, mean 98,27, skor maksimum 139, skor minimum 66. Untuk variabel peran kepala sekolah (X1), diperoleh besarnya varians

440,646, standar deviasi 19,819, mean 102,21, skor maksimum 138, skor minimum 62. Untuk variabel motivasi kerja guru (X2), diperoleh besarnya varians 310,903, standar deviasi 17,632, mean 92,42, skor maksimum 128, skor minimum 60, dan kepuasan kerja (X3), diperoleh besarnya varians 282,467, standar deviasi 16,807, mean 96,03, skor maksimum 133, skor minimum 62.

Peran kepala sekolah adalah bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru dalam meningkatkan kinerjanya dan kemampuan pengelolaan pembelajaran sehingga akan mendorong peningkatan prestasi belajar peserta didik. Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi peran kepala sekolah terhadap kinerja guru 0,475 dengan signifikansi 0,000. Nilai korelasi 0,475 menunjukkan bahwa hubungan peran kepala sekolah terhadap kinerja guru termasuk kategori "sedang". Uji ANOVA menunjukkan nilai nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 49,624, Nilai F tabel adalah 3,07 sehingga F hitung > F tabel. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai R<sup>2</sup> yaitu 0,226. Jadi besarnya pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 22,6% dan sisanya sebesar 77,4% ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 40,211 + 0,408 X_1$ . Hal ini menunjukkan apabila peran kepala sekolah adalah tetap, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 40,211. Apabila peran kepala sekolah meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Motivasi kerja guru adalah sesuatu yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru 0,380 dengan signifikansi 0,000. Nilai korelasi 0,380 menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru termasuk kategori "sangat kuat". Uji ANOVA menunjukkan nilai nilai signifikansi 0,000 dan F hitung, 28,625, Nilai F tabel adalah 3,07 sehingga F hitung > F tabel. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai R<sup>2</sup> yaitu 0,144. Jadi besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah 14,4% dan sisanya sebesar 85,6% ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 59,786 + 0,39,9X_2$ . Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja adalah tetap, maka kompetensi pedagogik guru nilainya akan konstan sebesar 59,786. Apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Nilai t hitung = 8,184 dengan sig. = 0,000. Nilai t tabel = 1,97852, maka diperoleh perbandingan 1,97852 < 8,184 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 Khayatun, Muhdi, dan Retnaningdyastuti (2017) . Hasil penelitian diperoleh : (a) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora. (b) ada pengaruh positif dan signifikan diklat terhadap motivasi kerja terhadap kinerja guru.(c) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan diklat terhadap peran kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Kepuasan Kerja di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora berdasarkan persepsi sebanyak 11 orang atau 6,40% responden dalam kategori sangat baik, sebanyak 46 orang atau 26,74% responden dalam kategori baik, sebanyak 55 orang atau 31,98% responden dalam kategori cukup baik, sebanyak 37 orang atau 21,51% responden dalam kategori kurang baik, dan sebanyak 23 orang atau 13,37% responden dalam kategori tidak baik. Sedangkan mean atau skor rata-rata Kepuasan Kerja diperoleh sebesar 96,03 sehingga terletak pada interval 91 – 105 masuk dalam kategori "cukup baik". Berdasarkan data tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja Guru sekolah dasar di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora dikategorikan "cukup baik" karena menempati interval kelas pada angka 91 – 105. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari guru terhadap pekerjaan yang telah dilakukan atau mencintai pekerjaan yang diimbangi dengan adanya adanya gaji, balas jasa atau penghargaan akan hasil yang dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja guru 0,383 dengan signifikansi 0,000. Nilai korelasi 0,383 menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja guru terhadap kompetensi pedagogik guru termasuk kategori "sangat kuat". Uji ANOVA

menunjukkan nilai nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 29,216, Nilai F tabel adalah 3,07 sehingga F hitung > F tabel. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai R<sup>2</sup> yaitu 0,147. Jadi besarnya pengaruh kinerja kerja guru terhadap kinerja guru adalah 14,7% dan sisanya sebesar 85,3% ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 58,854 + 0,410 X_3$ . Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja adalah tetap, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 58,854. Apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Nilai t hitung = 7,950 dengan sig. = 0,000. Nilai t tabel = 1,97852, maka diperoleh perbandingan  $1,97852 < 7,950$  berarti t tabel < t hitung. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Peran kepala sekolah adalah Perilaku kepala sekolah dalam menjalankan perannya berdampak pada peningkatan profesionalisme guru. Sebagaimana menurut Mulyasa(2011, p. 98) kepala sekolah sedikitnya memiliki peran sebagai 1) edukator, 2) manajer, 3) administrator, 4) supervisor, 5) leader, 6) inovator, 7) motivator (EMASLIME). Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi peran kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru 0,479 dengan signifikansi 0,000. Nilai korelasi 0,479 menunjukkan bahwa hubungan peran kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru termasuk kategori "sangat kuat". Uji ANOVA menunjukkan nilai nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 16,708. Nilai F tabel adalah 3,07 sehingga F hitung > F tabel. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Besarnya pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square yaitu 0,230. Jadi besarnya peran kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah 23,0% dan sisanya sebesar 77,0% ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi ganda yang terbentuk yaitu  $Y = 38,323 + 0,265X_1 + 0,125X_2 + 0,105 X_3$ . Hal ini menunjukkan apabila peran kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah tetap, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 38,323. Apabila peran kepala sekolah meningkat dan motivasi kerja tetap maka kompetensi pedagogik guru akan meningkat. Demikian juga apabila motivasi kerja guru meningkat dan peran kepala sekolah tetap maka kinerja guru akan meningkat. Nilai t hitung = 2,914 dengan sig. = 0,000. Nilai t tabel = 1,97852, maka diperoleh perbandingan  $1,97852 < 2,914$  berarti t tabel < t hitung. Jadi dapat disimpulkan terdapat peran kepala sekolah yang signifikan supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sahertian (2000:12) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: a) Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki guru; b) Kepemimpinan Kepala Sekolah; c) Lingkungan kerja yang mendorong motivasi kerja guru untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam pelaksanaan tugas secara optimal.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan peran kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kunduran sebesar 22,6% dengan persamaan regresi  $Y = 40,211 + 0,408 X_1$ , sedangkan sisanya sebesar 77,4% ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan apabila peran kepala sekolah adalah tetap, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 40,211. Apabila peran kepala sekolah meningkat maka kinerja guru akan meningkat. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 14,4%, dengan hasil nilai konstanta 59,786 dan nilai koefisien 0,399. Sehingga diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 59,786 + 0,399 X_2$ . Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja adalah tetap, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 59,786. Apabila motivasi kerja guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 14,7%, dengan hasil nilai konstanta 58,854 dan nilai koefisien 0,410. Sehingga diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 58,854 + 0,410X_3$ . Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja adalah tetap, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 58,854. Apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja guru akan meningkat. Terdapat pengaruh yang signifikan peran kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dengan hasil nilai konstanta 38,323; nilai koefisien peran kepala sekolah 0,265, nilai koefisien motivasi kerja guru 0,125 dan nilai koefisien kepuasan kerja 0,105. Sehingga diperoleh persamaan regresi ganda yaitu  $Y = 38,323 +$

$0,265 X1 + 0,125X2 + 0,105 X3$ . Ini berarti apabila peran kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah tetap, maka peran kepala sekolah nilainya akan konstan sebesar 38,323. Apabila peran kepala sekolah meningkat dan motivasi kerja tetap maka kinerja guru akan meningkat. Apabila motivasi kerja meningkat dan kepuasan kerja tetap maka kinerja guru akan meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Sri Murwani, Noor Miyono, Retnoningdyastuti, 2009 *Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP / MTs di Kecamatan Susulan Kabupaten Semarang*. Jurnal manajemen pendidikan Volume 8 Nomor 1 April 2019.
- Sutrisno Edy 2016, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Kencana Jakarta
- Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Ampelgading Pemalang*. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)
- Wahyudi. (2009). *Peran Kepala Sekolah Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*. Bandung : Alfabeta
- Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2013), 123
- Sumarmi, Wiwik, Ngasbun Egar, dan Nurkolis Nurkolis . 2019 " *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru SD di UPTD Dikbud*
- Jupe UNS, Vol 2 No 1 Hal 107 s/d 118 – Roslena Septiana\_ *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari Agustus 2013*
- Jupe UNS, Vol 2 No 1 Hal 107 s/d 118 – Roslena Septiana\_ Pengaruh Sri Murwani, Noor Miyono, Retnaningdyastuti *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari Agustus 2013* Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) e-ISSN 2654-3508 Volume 9 Nomor 1 April 2020
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Press
- Depdiknas. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi*. Jakarta: Depdiknas.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yudhie Suchyadi a\*) , Nita Karmilaa , Nurlinda Safitria) a) Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia \*) e-mail korespondensi : ydhie.schyadi@gmail.com Riwayat Artikel : diterima: 21 Juli 2019; direvisi: 27 Juli 2019; disetujui: 26 Agustus 2019
- Yuliejantiningsih, Yovitha. 2005. *Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kota Mojokerto*. Disertasi tidak diterbitkan. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Malang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.
- Sucipto Nur Sasongko, Zakaria, 2018 *Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Se Kecamatan Semarang*.Jurnal Pendidikan (volume 11 nomor 1 FKIP unib.
- Sakdun Sudharto, Nurkolis, 2019, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMK Negeri di Kabupaten Demak*. jurnal manajemen pendidikan volume 8 nomor 2 Agustus 2009 e-ISSN-2654-3508 P-15.00 2252-3057.
- Sri Murwani, Noor Miyono, Retnoningdyastuti, 2009 *Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP / MTs di Kecamatan Susulan Kabupaten Semarang*. Jurnal manajemen pendidikan Volume 8 Nomor 1 April 2019.
- Tika, Moh. Pabunda. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bhumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Wahyudi. (2009). *Peran Kepala Sekolah Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*. Bandung : Alfabeta.
- Yuliejantiningsih, Yovitha. 2005. *Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kota Mojokerto*. Disertasi tidak diterbitkan. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Malang