



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>  
 Volume 6 Nomor 4, 2023  
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 27/09/2023  
 Reviewed : 19/10/2023  
 Accepted : 22/10/2023  
 Published : 25/10/2023

Zulfa Amirulia<sup>1</sup>  
 Ngurah Ayu Nyoman  
 Murniati<sup>2</sup>  
 Widya  
 Kusumaningsih<sup>3</sup>

## PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN TUNJUNGAN KABUPATEN BLORA

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tunjungan Kabupaten Blora. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora yang terdiri dari 283 guru berasal dari 32 sekolah dasar. Setelah dirumuskan menggunakan Slovin dan didapatkan sampel sejumlah 166 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan pemberian angket kepada responden. Hasil penelitian: (1) terdapat pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tunjungan Kabupaten Blora yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 62,081 + 0,344X_1$ , kekuatan korelasi sebesar 0,464 dengan kontribusi sebesar 21,5%; (2) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tunjungan Kabupaten Blora yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 46,625 + 0,725X_2$ , kekuatan korelasi sebesar 0,570 dengan kontribusi sebesar 32,4%; (3) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tunjungan Kabupaten Blora yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 30,686 + 0,863X_3$ , kekuatan korelasi sebesar 0,655 dengan kontribusi sebesar 42,9%; (4) terdapat pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tunjungan Kabupaten Blora yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 11,691 + 0,118X_1 + 0,331X_2 + 0,552X_3$ , kekuatan korelasi sebesar 0,705 dengan kontribusi sebesar 48,7%.

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

### Abstract

This research aims to determine the magnitude of the influence of the role of the school principal, work motivation and work discipline on the performance of state elementary school teachers in Tunjungan District, Blora Regency. This type of research is quantitative research with an *ex post facto* approach. The population in this study were all elementary school teachers in Kedungtuban District, Blora Regency, consisting of 283 teachers from 32 elementary schools. After formulating it using Slovin, a sample of 166 respondents was obtained. The data collection technique used was by giving questionnaires to respondents. Research results: (1) there is an influence of the role of the principal on the performance of state elementary school teachers in Tunjungan District, Blora Regency, which is expressed by the equation  $Y = 62.081 + 0.344X_1$ , the strength of the correlation is 0.464 with a contribution of 21.5%; (2) there is an influence of work motivation on the performance of state elementary school teachers in Tunjungan District, Blora Regency, which is expressed by the equation  $Y = 46.625 + 0.725X_2$ , the strength of the correlation is 0.570 with a contribution of 32.4%; (3) there is an influence of work discipline on the performance of state elementary school teachers in Tunjungan District, Blora Regency, which is expressed by the equation  $Y = 30.686 + 0.863X_3$ , the strength of the correlation is 0.655 with a contribution of 42.9%; (4) there is an influence of the role of

<sup>1</sup>SDN 1 Kedungringin

<sup>2,3</sup>Universitas PGRI Semarang

email: [liazulfa07@gmail.com](mailto:liazulfa07@gmail.com)

the principal, work motivation and work discipline on the performance of state elementary school teachers in Tunjungan District, Blora Regency, which is expressed by the equation  $Y = 11.691 + 0.118X_1 + 0.331X_2 + 0.552X_3$ , the strength of the correlation is 0.705 with a contribution of 48.7%.

**Keywords:** Teacher Performance, Role Of School Principal, Work Motivation, Work Discipline

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kunci untuk memperbaiki kehidupan di masa yang akan datang. Seperti yang tercantum pada pasal 31 UUD 1945 bahwa pemerintah wajib memajukan pendidikan dengan mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional dengan tujuan meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang. Pendidikan yang berkualitas telah menjadi tuntutan dan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap lembaga pendidikan, mulai dari jenjang pendidikan dasar sampai dengan jenjang pendidikan tinggi.

Suatu jenjang sekolah dasar sampai dengan jenjang pendidikan tinggi tersebut dikatakan telah berhasil dalam menjalankan fungsi dari pendidikan apabila kepala sekolah dan guru telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan profesional, sehingga dapat menghasilkan anak didik yang berkualitas sesuai dengan Undang-Undang. Fungsi dan tugas guru sebagai tenaga profesional sebagai mana tertuang dalam Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Bab XI Pasal 39 (1) dan (2) bahwa, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan suatu proses pembelajaran, menilai hasil dari pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik bagi perguruan tinggi.

Tolak ukur keberhasilan pendidikan dapat dilihat dari kinerja guru, dan kualitas guru yang tercermin dalam kinerjanya. Kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan suasana kelas yang kondusif dan menyenangkan, serta penilaian hasil belajar siswa. Kinerja guru memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pengajaran agar dapat tercapai maksimal.

Supardi (2016:54) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”. Lebih lanjut Supardi (2016:59) juga menyatakan “kualitas kinerja guru yang baik dan profesional dalam mengimplementasikan kurikulum pada kegiatan pembelajaran memiliki ciri-ciri: (a) Merancang perencanaan pembelajaran, (b) melaksanakan pembelajaran dan, (c) menilai hasil belajar peserta didik”.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru diantaranya dipengaruhi oleh peran pemimpin. Dalam hal ini, seorang pemimpin lembaga sekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan sangat penting dalam mengatur dan mengendalikan seluruh sumber daya yang terkait dibidang satuan pendidikan khususnya di sekolah. Kepala sekolah merupakan sosok penting dalam sekolah karena kepala sekolah bertanggung jawab atas maju mudurnya atau baik buruknya sebuah sekolah. Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota kelompok. Selain dapat mengarahkan bawahan atau pengikut, pemimpin juga memiliki pengaruh (Djarmiko, 2015:47). Menurut Rivai dan Mulyadi (2014: 2), peran kepala sekolah sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepala sekolah berperan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela.

Mulyasa (2015:98) menyebutkan terdapat tujuh peran utama dan fungsi kepala sekolah yaitu sebagai (a) educator, (b) manager, (c) administrator, (d) supervisor, (e) leader, (f) Innovator, dan (g) motivator. Sedangkan menurut Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 162/U/2003, tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah adalah sesuai dengan akronim EMASLEC, yaitu sebagai: Educator (pendidik), Manager (pengelola), Administrator (pengadministrasi),

Supervisor (penyelia), Leader (pemimpin), Enterpreneur (pengusaha), Climate creator (pencipta iklim).

Upaya untuk meningkatkan kinerja biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi. Menurut Kadarisman (2015:278) “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Dorongan untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu dapat bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dorongan intrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang dan mengarah pada suatu objek tertentu untuk berbuat dan berperilaku, sementara dorongan ekstrinsik merupakan dorongan akibat rangsangan-rangsangan dari luar yang dalam hal ini faktor organisasi dan kepemimpinan dapat dipandang sebagai contoh faktor eksternal yang akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi.

Sutrisno (2019: 116) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor internal antara lain: a. keinginan untuk dapat hidup, b. keinginan untuk dapat memiliki, c. keinginan untuk memperoleh penghargaan, d. keinginan untuk memperoleh pengakuan, e. keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari eksternal antara lain: a. kondisi lingkungan kerja, b. kompensasi yang memadai, c. supervisi yang baik, d. ada jaminan karir, e. status dan tanggungjawab, f. peraturan yang fleksibel.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2019:291).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014:193). Menurut Peraturan Pemerintah R.I Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut Guntur (2016 :34) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu: (a) disiplin waktu, diartikan sebagai sikap tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar; (b) Disiplin peraturan, diartikan sebagai sikap tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga; (c) Disiplin tanggung jawab, diartikan sebagai sebuah tanggungjawab terhadap penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sebagai seorang pegawai.

Berdasarkan gambaran tersebut di atas, terlihat betapa pentingnya peran kepala sekolah, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tunjungan Kabupaten Blora.”

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan melihat pengaruh antar variabel. Menurut Sugiyono (2015: 11), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode *ex post facto*. Jenis penelitian *ex post facto* meneliti peristiwa yang telah terjadi yang kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut (Surahman, 2016: 7). Penelitian *ex post facto* bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa,

perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas secara keseluruhan sudah terjadi.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tunjungan Kabupaten Blora. Sekolah Dasar Negeri yang diteliti berjumlah 32 sekolah. Dalam penelitian ini populasinya adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tunjungan Kabupaten Blora sebanyak 283 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan sample random sampling dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut (Sugiono, 2015:118). Rumus yang digunakan dalam menentukan sampel adalah rumus Slovin dan diperoleh sample sejumlah 166 guru. Menurut Sugiyono (2015:63) teknik pengambilan sampel didasarkan pada proportional random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket (kuesioner). Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dipilih untuk digunakan karena responden jumlahnya besar, dapat membaca dengan baik dan dapat mengungkapkan hal-hal yang sifatnya rahasia. (Sugiyono, 2015: 167). Sebelum digunakan untuk pengumpulan data, instrumen di uji menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan berfungsi untuk menjangkau data. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Analisis validitas yang dilaksanakan dilakukan secara internal. Instrumen yang diuji dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment seperti yang diuraikan oleh Arikunto (2013).

Menurut Suharsimi Arikunto (2013: 86), reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik. Dalam penentuan tingkat reliabilitas instrumen penelitian maka digunakan pedoman berdasarkan nilai koefisien reliabilitas korelasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tunjungan Kabupaten Blora. Mengacu pada hasil penelitian, dapat diperoleh jawaban dari rumusan masalah bahwa peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Pembahasan selanjutnya dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi atau  $0,000 < 0,05$  dan koefisien korelasi peran kepala sekolah terhadap kinerja guru 0,464. Berdasarkan koefisien korelasi tersebut, maka hubungan antara peran kepala sekolah terhadap kinerja guru termasuk kategori “sedang”.

Uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 44,912, Nilai F tabel adalah 2,66 sehingga F hitung  $>$  F tabel. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 21,5% dan sisanya sebesar 78,5% ditentukan oleh variabel lain. Variabel lain yang memengaruhi kinerja guru diantaranya adalah budaya organisasi sekolah, supervisi akademik, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya kerja.

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 62,081 + 0,344X_1$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- a) Angka 62,081 artinya jika peran kepala sekolah konstan, maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar 62,081.
- b) Angka 0,334 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila peran kepala sekolah meningkat 1 point, maka kinerja guru juga meningkat sebesar 0,334 point.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Djatmiko (2015:47) bahwa kepala sekolah merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan sangat penting dalam mengatur dan mengendalikan seluruh sumber daya yang terkait dibidang satuan pendidikan khususnya di sekolah. Kepala sekolah merupakan sosok penting dalam sekolah karena kepala sekolah bertanggung jawab atas maju mudurnya atau baik buruknya sebuah sekolah. Kepemimpinan

melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota kelompok. Selain dapat mengarahkan bawahan atau pengikut, pemimpin juga memiliki pengaruh.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan Putri dan Murniati (2022) yang menyatakan 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. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi atau  $0,000 < 0,05$  dan koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru 0,570. Berdasarkan koefisien korelasi tersebut, maka hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru termasuk kategori “sedang”.

Uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 78,736, Nilai F tabel adalah 2,66 sehingga F hitung  $> F$  tabel. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 32,4% dan sisanya sebesar 67,6% ditentukan oleh variabel lain. Variabel lain yang memengaruhi kinerja guru diantaranya adalah budaya organisasi sekolah, supervisi akademik, peran kepala sekolah, disiplin kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya kerja.

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 46,625 + 0,725X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- a) Angka 46,625 artinya jika motivasi kerja konstan, maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar 46,625.
- b) Angka 0,725 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila motivasi kerja meningkat 1 point, maka kinerja guru juga meningkat sebesar 0,725 point.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Wahyudi (2012: 9) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhinya rendahnya hasil ujian adalah motivasi kerja guru. Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai. Penyiapan guru yang profesional dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam pendidikan memang sangat diperlukan. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan Jumi dan Abdullah (2022) yang menyatakan 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. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi atau  $0,000 < 0,05$  dan koefisien korelasi disiplin kerja terhadap kinerja guru 0,655. Berdasarkan koefisien korelasi tersebut, maka hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru termasuk kategori “kuat”.

Uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 123,261, Nilai F tabel adalah 2,66 sehingga F hitung  $> F$  tabel. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 42,9% dan sisanya sebesar 57,1% ditentukan oleh variabel lain. Variabel lain yang memengaruhi kinerja guru diantaranya adalah budaya organisasi sekolah, supervisi akademik, peran kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja.

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 30,686 + 0,863X_3$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- a) Angka 30,686 artinya jika disiplin kerja konstan, maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar 30,686.
- b) Angka 0,863 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila disiplin kerja meningkat 1 point, maka kinerja guru juga meningkat sebesar 0,863 point.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sastrohadwiryo (2012:291) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik

yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan Taufiq, Miyono, Abdullah (2023) yang menyatakan ada pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni sebesar 12% terhadap kinerja guru. Disiplin kerja dikategorikan sedang.

#### 4. Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi atau  $0,000 < 0,05$  dan koefisien korelasi peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru 0,705. Berdasarkan koefisien korelasi tersebut, maka hubungan antara peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru termasuk kategori “kuat”.

Uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 53,286, Nilai F tabel adalah 2,66 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 adalah 48,7% dan sisanya sebesar 51,3% ditentukan oleh variabel lain. Variabel lain yang memengaruhi kinerja guru diantaranya adalah budaya organisasi sekolah, supervisi akademik, kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya kerja.

Persamaan regresi berganda yang terbentuk yaitu  $Y = 11,691 + 0,118X_1 + 0,331X_2 + 0,552X_3$ .

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- Angka 11,691 artinya jika peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja konstan, maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar 11,691.
- Angka 0,118 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila peran kepala sekolah meningkat 1 point, maka kinerja guru juga meningkat sebesar 0,118 point dengan asumsi motivasi kerja dan disiplin kerja konstan.
- Angka 0,331 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila motivasi kerja meningkat 1 point, maka kinerja guru juga meningkat sebesar 0,331 point dengan asumsi peran kepala sekolah dan disiplin kerja konstan.
- Angka 0,552 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila disiplin kerja meningkat 1 point, maka kinerja guru juga meningkat sebesar 0,552 point dengan asumsi peran kepala sekolah dan motivasi kerja konstan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan Putri dan Murniati (2022) yang menyatakan 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  $Y = 24,653 + 0,002X_1 + 0,502X_2 + 0,257X_3$ .

## SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tunjungan Kabupaten Blora yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 62,081 + 0,344X_1$ , kekuatan korelasi sebesar 0,464 dengan kontribusi sebesar 21,5%.
- Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tunjungan Kabupaten Blora yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 46,625 + 0,725X_2$ , kekuatan korelasi sebesar 0,570 dengan kontribusi sebesar 32,4%.
- Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tunjungan Kabupaten Blora yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 30,686 + 0,863X_3$ , kekuatan korelasi sebesar 0,655 dengan kontribusi sebesar 42,9%.
- Terdapat pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tunjungan Kabupaten Blora yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 11,691 + 0,118X_1 + 0,331X_2 + 0,552X_3$ , kekuatan korelasi sebesar 0,705 dengan kontribusi sebesar 48,7%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdiknas. 2003. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 162/U/2003, tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Jakarta : Depdiknas
- Depdiknas. 2003. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta : Depdiknas
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Guntur, Ietje, S. 2016. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta; Airlangga
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jumi dan Abdullah. 2022. "Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora". *Jurnal Pendidikan dan Konseling* Volume 4 Nomor 6
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kemenkumham. 2010. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Kemenkumham
- Mulyasa, E. 2015. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Putri dan Murniati. 2022. "Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora". *Jurnal Pendidikan dan Konseling* Volume 4 Nomor 6
- Rivai, V, dan Mulyadi, D. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Surahman. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Taufiq, Miyono, dan Abdullah. 2023. "Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan". *JIIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*
- Wahyudi, Bambang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita