



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 2179-2188

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Banjarejo Kabupaten Blora

Siti Rukayah<sup>1✉</sup>, Noor Miyono<sup>2</sup>, Titik Haryati<sup>3</sup>

(1) SDN Sendanggayam, Kecamatan Banjarejo, Kabupaten Blora,

(2,3) Manajemen Pendidikan, Program Magister Pascasarjana,

Universitas PGRI Semarang

Email: [siti85rukayah@gmail.com](mailto:siti85rukayah@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah kenyataan yang menunjukkan rendahnya kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Banjarejo Kabupaten Blora. Faktor yang memengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kompetensi kepala sekolah, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel penelitian adalah 172 guru. Analisis penelitian ini meliputi analisis uji normalitas, uji linearitas, uji homogenitas, dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis meliputi uji regresi sederhana dan uji regresi ganda. Hasil penelitian adalah: (1) terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 40,7%; (2) terdapat pengaruh pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru sebesar 40,4%; (3) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 61,2%; dan (4) terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 64,8%. Saran dari peneliti adalah : (1) perlu pembinaan untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah; (2) perlu kebijakan yang dapat meningkatkan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru; dan (3) perlu kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Kata Kunci: *Kinerja Guru, Kompetensi Kepala Sekolah, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, Motivasi Kerja*

## Abstract

The background of this research is the fact that shows the low performance of elementary school teachers in Banjarejo District, Blora Regency. Factors that influence teacher performance include the competency of the principal, continuous professional development, and work motivation. This study uses a quantitative research approach. The number of research samples is 172 teachers. The analysis of this study includes the analysis of normality tests, linearity tests, homogeneity tests, and multicollinearity tests. Hypothesis testing includes simple regression tests and multiple regression tests. The results of the study are: (1) there is an influence of the principal's competency on teacher performance by 40.7%; (2) there is an effect of continuous professional development on teacher performance of 40.4%; (3) there is an influence of work motivation on teacher performance of 61.2%; and (4) there is an effect of the competency of the principal, continuous professional development, and work motivation on teacher performance of 64.8%. Suggestions from researchers are: (1) coaching is needed to improve the competence of school principals; (2) policies are needed that can improve the continuous professional development of teachers; and (3) need policies that can increase teacher work motivation.

Keywords: *Teacher Performance, Principal Competency, Continuous Professional Development, Work Motivation*

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu kebutuhan dasar bagi kehidupan manusia karena pendidikan mempunyai peranan penting dalam mencerdaskan kehidupan anak bangsa dan menjadi tempat untuk menggali potensi-potensi yang dimiliki oleh generasi anak bangsa. Ini sejalan dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional dalam (UU RI No. 20 Tahun 2003): "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggung jawab".

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting di dalam menjalankan proses pendidikan karena memiliki peran dan tanggung jawab yang besar. Setiap guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Guru bermutu atau tidak, dapat dilihat dari profesionalitas guru itu sendiri. Profesionalitas seorang guru tercermin dari layak tidaknya guru dalam mengajar. Guru yang layak mengajar adalah guru yang mampu menguasai kelas, mampu menguasai bidang keilmuan secara mendalam dan memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan bidang keahliannya. Guru yang tidak memenuhi kriteria layak mengajar dapat dikatakan guru

tersebut tidak layak untuk mengajar.

Guru sebagai tenaga professional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat ke depan dalam peningkatan perkembangan unit kerjanya. Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional. Wahyudi (2014: 95) menyatakan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi.

Supardi (2016: 59) 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".

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi kepala sekolah, kompetensi guru yang memadai, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain. Lasdi, Nurkolis, dan Egar (2016) dengan penelitian berjudul Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah Di SD Negeri Kecamatan Pagerbarang Kabupaten Tegal diperoleh hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Sekolah pada SD Negeri di Wilayah Kecamatan Pagerbarang Kabupaten Tegal dengan pengaruh sebesar 37,5%.

Sagala (2014: 126) menyatakan bahwa kompetensi kepala sekolah adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Berkaitan dengan pelaksanaan fungsi dan tugas, seorang kepala sekolah harus memiliki beberapa macam kompetensi yang mendukung kepemimpinannya di sekolah. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah terdapat lima dimensi kompetensi, yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Kinerja guru tidak dapat dipisahkan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Kegiatan belajar mengajar dari waktu ke waktu mengalami perkembangan baik dari sisi materi maupun metode pembelajarannya. Kondisi ini harus didukung dengan pengetahuan guru yang harus selalu ditingkatkan. Peningkatan

pengetahuan guru terkait pembelajaran bisa diperoleh guru dari kegiatan pengembangan diri. Penelitian Cahyaningrum, Sudharto, dan Nurkolis pada tahun 2021 dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Pucakwangi Kabupaten Pati mendapatkan hasil penelitian adanya pengaruh positif pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru dengan korelasi sebesar 0,506 dan kontribusi sebesar 25,6%.

Menurut Daryanto (2013: 212) Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secara bertahap, berkelanjutan. untuk meningkatkan profesionalitas guru. Dengan demikian, guru memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan ketrampilannya untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional.

Pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang didasarkan pada hasil penilaian kinerja guru dan hasil evaluasi diri. Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permeneg PAN dan RB) Nomor 16 Tahun 2009 pasal 11 bahwa Pengembangan keprofesian berkelanjutan, meliputi:

- a. Pengembangan diri: (1) diklat fungsional; dan (2) kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan atau keprofesian guru;
- b. Publikasi Ilmiah: (1) publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal; dan (2) publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru;
- c. Karya Inovatif: (1) menemukan teknologi tepat guna; (2) menemukan/menciptakan karya seni; (3) membuat/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum; (4) mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.

Terkait dengan kinerja guru, erat hubungannya dengan motivasi kerja. Penelitian Putri dan Murniati pada tahun 2022 dengan judul penelitian Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora mendapatkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,646 atau 64,6% dengan persamaan  $Y = 28,341 + 0,715X_2$ .

Uno (2017: 112), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya nyata motivasi kerja seseorang akan nampak melalui: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak. Ferdinatus (2020: 3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan

kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Menurut Prayitno dalam Wahyudi (2014: 102) menyatakan jenis motivasi ada dua, yaitu : (1) Motivasi intrinsik, motivasi ini timbul dari dalam diri seseorang. Guru yang termotivasi secara intrinsik dapat dilihat dari proses penyelesaian pekerjaan, maka ia akan lebih rajin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berkeinginan untuk dapat mencapai hasil yang sempurna. (2) Motivasi ekstrinsik, motivasi ini timbul dari luar diri seseorang. Misalnya suasana, fasilitas, pengawasan, pimpinan, dan bawahan serta hal-hal yang bersifat non fisik lainnya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Mengacu pada pendekatan penelitian ini maka akan dikembangkan suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian. Sedangkan jenis penelitian ini adalah ex-post facto. Arikunto (2020: 17) mengemukakan penelitian ex post facto adalah penelitian masa lalu yaitu penelitian tentang variabel yang kejadiannya sudah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar di Kecamatan Banjarejo Kabupaten Blora sebanyak 301 guru yang berasal dari 38 sekolah dasar di Kecamatan Banjarejo Kabupaten Blora. Dari populasi ditetapkan sampel penelitian. Sampel menurut Sugiyono (2019: 118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel penelitian adalah 172 orang.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, baik data mengenai variabel kinerja guru, kompetensi kepala sekolah, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan motivasi kerja menggunakan angket/kuesioner. Sebelum angket digunakan untuk mengambil data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Pengumpulan data adalah cara untuk memperoleh data yang diperlukan dalam kegiatan penelitian. Secara sederhana, pengumpulan data diartikan sebagai proses atau kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau berbagai fenomena, informasi atau kondisi lokasi penelitian sesuai dengan lingkup penelitian.

Proses analisis data merupakan usaha untuk memperoleh jawaban permasalahan penelitian. Sebelum dilakukan analisis data dengan cara analisis regresi linier sederhana

dan berganda perlu dilakukan uji persyaratan terlebih dahulu yang disebut dengan uji asumsi klasik. Beberapa persyaratan yang perlu diuji sebelumnya diantaranya berupa uji normalitas, linieritas, homogenitas, dan multikolinieritas.

Uji hipotesis dilakukan untuk menetapkan metode analisis yang digunakan. Dalam melakukan uji hipotesis, dilakukan uji korelasi antar variabel untuk menentukan kriteria hubungan antar variabel. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan uji Anova. Sedangkan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan melakukan uji Summary. Dalam menentukan persamaan regresi sederhana ( $Y = a + bX$ ) dan persamaan regresi ganda ( $Y = a + b_2X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ ) menggunakan uji koefisien regresi. Hasil uji koefisien regresi juga digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) adalah 0,000. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Nilai koefisien korelasi adalah 0,638. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan termasuk kategori "KUAT".

Hasil Uji Anova menunjukkan bahwa taraf signifikansi 0,000 dan nilai Fhitung diperoleh 116,488. Taraf signifikansi  $< 0,05$  dan nilai Fhitung  $> Ftabel$  yaitu  $116,488 > 2,66$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil Uji Summary menunjukkan nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,407. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 40,7%. Sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil uji regresi menunjukkan nilai konstanta 34,619 dan nilai koefisien regresi 0,402. Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi  $Y = 34,619 + 0,402X$ . Dari hasil uji regresi juga diperoleh nilai thitung = 5,943 dengan sig. 0,000. Maka diperoleh perbandingan thitung  $> ttabel$  yaitu  $6,723 > 1,97445$ , dan nilai sig.  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

### Pengaruh Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) adalah 0,000. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara pengembangan keprofesional berkelanjutan

terhadap kinerja guru. Nilai koefisien korelasi adalah 0,636. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan termasuk kategori "KUAT".

Hasil Uji Anova menunjukkan bahwa taraf signifikansi 0,000 dan nilai Fhitung diperoleh 115,373. Taraf signifikansi  $< 0,05$  dan nilai Fhitung  $> F_{tabel}$  yaitu  $115,373 > 2,66$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Hasil Uji Summary menunjukkan nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,404. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru sebesar 40,4%. Sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil uji regresi menunjukkan nilai konstanta 22,662 dan nilai koefisien regresi 0,741. Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi  $Y = 22,662 + 0,741X$ . Dari hasil uji regresi juga diperoleh nilai thitung = 3,260 dengan sig. 0,001. Maka diperoleh perbandingan thitung  $> t_{tabel}$  yaitu  $3,260 > 1,97445$ , dan nilai sig.  $< \alpha$  yaitu  $0,001 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru.

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) adalah 0,000. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Nilai koefisien korelasi adalah 0,782. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan termasuk kategori "KUAT".

Hasil Uji Anova menunjukkan bahwa taraf signifikansi 0,000 dan nilai Fhitung diperoleh 268,203. Taraf signifikansi  $< 0,05$  dan nilai Fhitung  $> F_{tabel}$  yaitu  $268,203 > 2,66$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil Uji Summary menunjukkan nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,612. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 61,2%. Sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil uji regresi menunjukkan nilai konstanta 22,093 dan nilai koefisien regresi 0,727. Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi  $Y = 22,093 + 0,727X$ . Dari hasil uji regresi juga diperoleh nilai thitung = 4,783 dengan sig. 0,000. Maka diperoleh perbandingan thitung  $> t_{tabel}$  yaitu  $4,783 > 1,97445$ , dan nilai sig.  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

#### Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig. F Change adalah 0,000. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi kepala sekolah, pengembangan

keprofesian berkelanjutan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,809. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan termasuk kategori "SANGAT KUAT".

Hasil Uji Anova menunjukkan bahwa taraf signifikansi 0,000 dan nilai Fhitung diperoleh 106,126. Taraf signifikansi  $< 0,05$  dan nilai Fhitung  $> Ftabel$  yaitu  $106,126 > 2,66$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil Uji Summary menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,648. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi kepala sekolah, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 64,8%. Sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil uji regresi menunjukkan nilai konstanta 6,574 dan nilai koefisien regresi kompetensi kepala sekolah 0,101; nilai koefisien regresi pengembangan keprofesian berkelanjutan 0,217; nilai koefisien regresi motivasi kerja 0,516. Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,574 + 0,101X_1 + 0,217X_2 + 0,516X_3$ . Dari hasil uji regresi juga diperoleh nilai thitung = 1,173 dengan sig. 0,243. Maka diperoleh perbandingan thitung  $< ttabel$  yaitu  $1,173 < 1,97445$ , dan nilai sig.  $> \alpha$  yaitu  $0,243 > 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan kompetensi kepala sekolah, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

## SIMPULAN

Pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Banjarejo Kabupaten Blora sebesar 40,7% dengan persamaan regresi  $Y = 34,619 + 0,402X$ . Pengaruh yang diberikan cukup besar sehingga dinas pendidikan perlu melakukan berbagai kebijakan yang dapat meningkatkan kompetensi kepala sekolah agar kinerja guru juga ikut meningkat.

Pengaruh pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Banjarejo Kabupaten Blora sebesar 40,4% dengan persamaan regresi  $Y = 22,662 + 0,0741X$ . Pengaruh yang diberikan cukup besar sehingga dinas pendidikan perlu melakukan berbagai kebijakan seperti pendidikan dan pelatihan sebagai wujud pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilakukan guru agar kinerja guru juga ikut meningkat.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Banjarejo Kabupaten Blora sebesar 61,2% dengan persamaan regresi  $Y = 22,093 + 0,727X$ . Pengaruh yang diberikan cukup besar sehingga dinas pendidikan perlu melakukan

berbagai kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru agar kinerja guru juga ikut meningkat.

Pengaruh kompetensi kepala sekolah, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Banjarejo Kabupaten Blora sebesar 64,8% dengan persamaan regresi  $Y = 6,574 + 0,101X_1 + 0,217X_2 + 0,516X_3$ .

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara terpisah maupun bersamasama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Banjarejo Kabupaten Blora. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Banjarejo Kabupaten Blora dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi kepala sekolah, melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan meningkatkan motivasi kerja guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Cahyaningrum, Sudharto, dan Nurkolis. 2021. "Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Pucakwangi Kabupaten Pati". *IJES (International Journal of Elementary School)*, Volume 1 Nomor 1
- Daryanto. 2013. *Inovasi Pembelajaran Efektif*. Bandung: Yrma Widya
- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas. 2007. *Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah*. Jakarta: Depdiknas
- Ferdinatus, Taruh. 2020. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Kemenpan RB. 2009. *Permeneg PANRB No. 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Kemenpan RB
- Lasdi, Nurkolis, dan Egar. 2016. "Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah Di SD Negeri Kecamatan Pagerbarang Kabupaten Tegal". *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, Volume 6 Nomor 3
- 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

Sagala, Syaiful. 2014. Kinerja dan Pengembangan SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung:  
Alfabeta

Supardi. 2016. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Uno, Hamzah B. 2017. Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan).  
Jakarta : Bumi Aksara

Wahyudi, Imam. 2014. Mengejar Profesionalisme Guru. Jakarta: Prestasi Pustaka.