



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 2221-2231

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

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

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora

Uhud Slamet Rochmadhy^{1✉}, Noor Miyono², Titik Haryati³

(1) SDN 2 Sidorejo, Kecamatan Kedungtuban, Kabupaten Blora,

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

Universitas PGRI Semarang

Email: uhudslamet@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel penelitian adalah 159 guru. Analisis uji prasyarat menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas, dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis meliputi uji korelasi, uji anova, uji summary, dan uji koefisien regresi. Hasil penelitian adalah: (1) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi sederhana $Y = 35,575 + 0,587X$, kekuatan korelasi sebesar 0,767 dan pengaruh sebesar 58,9%; (2) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi sederhana $Y = 42,091 + 0,623X$, kekuatan korelasi sebesar 0,860 dan pengaruh sebesar 73,9%; (3) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi sederhana $Y = 37,248 + 0,694X$, kekuatan korelasi sebesar 0,810 dan pengaruh sebesar 65,7%; dan (4) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi ganda $Y = 25,969 + 0,180X_1 + 0,343X_2 + 0,253X_3$, kekuatan korelasi sebesar 0,909 dan pengaruh sebesar 82,3%.

Kata Kunci: *Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja*

Abstract

This study aims to determine the influence of the principal's leadership, work discipline and job satisfaction on the performance of elementary school teachers in Kedungtuban District, Blora Regency. This research uses a quantitative approach. The number of research samples is 159 teachers. Prerequisite test analysis using normality test, linearity test, homogeneity test, and multicollinearity test. Hypothesis testing includes correlation tests, anova tests, summary tests, and regression coefficient tests. The results of the study are: (1) there is an influence of the principal's leadership on teacher performance with a simple regression equation $Y = 35.575 + 0.587X$, a correlation strength of 0.767 and an effect of 58.9%; (2) there is an effect of work discipline on teacher performance with a simple regression equation $Y = 42.091 + 0.623X$, a correlation strength of 0.860 and an effect of 73.9%; (3) there is an effect of job satisfaction on teacher performance with a simple regression equation $Y = 37.248 + 0.694X$, a correlation strength of 0.810 and an effect of 65.7%; and (4) there is the influence of the principal's leadership, work discipline, and job satisfaction on teacher performance with the multiple regression equation $Y = 25.969 + 0.180X_1 + 0.343X_2 + 0.253X_3$, the correlation strength is 0.909 and the effect is 82.3%.

Keywords: *Teacher Performance, Principal Leadership, Work Discipline, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Mewujudkan pendidikan yang bermutu sudah menjadi tekad nasional. Komponen yang sangat berpengaruh dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah terletak pada tenaga pendidik (guru). Dalam Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik. Kualitas guru yang tercermin dari kinerjanya, merupakan salah satu faktor penentu kualitas pendidikan. Posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi banyak hal, antara lain: karakteristik pribadi, manajerial dan gaya kepemimpinan, supervisi, disiplin kerja, motivasi guru, maupun iklim sekolah.

Rendahnya kinerja guru menjadi sebuah persoalan yang harus segera dicari solusinya karena berpengaruh pada kualitas pendidikan. Pemerintah telah berupaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia, salah satunya yaitu dengan cara mengambil langkah strategis melalui penerbitan kebijakan yang termaktub dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP).

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". Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang

menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi/hasil belajar yang optimal.

Menurut Sudjana (2017:19), kinerja guru terlihat dari keberhasilannya di dalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang meliputi : 1) Merencanakan program belajar mengajar; 2) Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar; 3) Manilai kemajuan proses belajar mengajar; 4) Menguasai bahan pelajaran.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam mewujudkan mutu. Berdasarkan PP Nomor 28 Pasal 12 ayat 1 tahun 1990 bahwa "Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana". Maju mundurnya sebuah organisasi atau sekolah banyak dipengaruhi oleh faktor kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan (Depdiknas, 2002:16).

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Ndoen dan Manurung (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Balaraja" yang menyatakan terdapat korelasi sedang antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan nilai 0,457 dan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,299 (29,9%).

Menurut Supardi (2013:27) bagi seorang kepala sekolah di era desentralisasi sekarang mengetahui tiga jenis kepemimpinan yang dianggap representative untuk diterapkan, yaitu kepemimpinan transaksional, transformasional dan visioner.

Faktor yang cukup berperan dalam kinerja guru salah satunya adalah disiplin kerja guru. Disiplin guru merupakan kunci keberhasilan usaha peningkatan mutu pendidikan, guru menjadi penentu dalam pelaksanaan pendidikan yang berkualitas di sekolah dan memiliki peran besar dalam pengelolaan kelas. Sinambela (2016: 239) menyatakan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Dijelaskan pula bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, dan terus menerus bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Hasil penelitian Rahmayanti, Haryati, Miyono, Safitri (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pemalang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA negeri se-Kabupaten Pemalang. Nilai t hitung $>$ t table atau $4.153 > 1,972$ dengan nilai signifikansi $0,000$. Nilai ini lebih kecil dari $0,05$.

Secara umum disiplin guru saat ini menjadi sorotan berbagai pihak, jika seorang guru mempunyai kedisiplinan yang rendah maka guru tersebut tidak akan mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, yang akan berdampak pada hasil belajar siswa yang tidak baik juga, sehingga kedisiplinan guru harus menjadi hal yang menyatu dalam kehidupan profesi guru, tanpa disiplin seorang guru tidak akan mencapai tujuan pendidikan dengan baik.

Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2019:94) dimensi kedisiplinan meliputi: (a) Taat terhadap aturan waktu; (b) Taat terhadap peraturan organisasi/instansi; (c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; dan (d) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi. Hasibuan (2013: 36) juga menyatakan ada 3 indikator tentang disiplin guru, yaitu: (a) ketepatan, (b) mengerjakan pekerjaan dengan baik, dan (c) mematuhi tata tertib.

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. Menurut Sinambela (2016:303), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

Usman (2015:468), berpendapat kepuasan kerja adalah terpenuhinya semua kebutuhan pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu. Pendapat ini juga didukung penelitian Yuliejantiningasih (2012:5), kepuasan kerja adalah pernyataan emosional hasil persepsi seseorang tentang pekerjaan.

Wote dan Patalatu (2019) dalam penelitian berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar menyatakan kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3.049 > 2.010$ pada taraf signifikan 0.05 .

Hasibuan (2013:202) menjelaskan bahwa tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu guru berbeda standar kepuasannya. Dimensi kepuasan

kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover. Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang.

Dimensi kepuasan kerja menurut Wirawan (2015:286) adalah pekerjaan, kondisi kerja, lingkungan kerja, sekuritas pekerjaan, kompensasi, jaminan kesehatan, karier, kebijakan organisasi, kepemimpinan, hubungan teman sekerja, penghargaan, quality of work life, otonomi melaksanakan pekerjaan dan jaminan pensiun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan melihat pengaruh antar variabel. Menurut Sugiyono (2017:11), 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, et.al, 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.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora sebanyak 264 guru yang berasal dari 35 sekolah dasar di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2017:118).

Dalam penelitian ini alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan adalah non tes, yaitu berupa angket atau kuesioner. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam angket dikembangkan berdasarkan atas teori manajemen yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Pertanyaan atau pernyataan dalam angket diukur dengan menggunakan skala Likert, yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:67).

Sebelum digunakan untuk pengambilan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan melakukan uji coba instrumen. Arikunto (2013: 144-145) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Adapun uji reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen yang reliabel, berarti instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Seperti yang diungkapkan oleh Arikunto (2013: 154) yaitu "Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik".

Setelah diperoleh butir instrumen yang valid dan reliabel, dilakukan uji normalitas, linearitas, multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi sederhana dan regresi ganda untuk mengetahui hasil penelitian.

Arikunto (2013: 64) mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Uji hipotesis dilakukan untuk menetapkan metode analisis yang digunakan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda 3 (tiga) prediktor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji korelasi variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi adalah 0,000. Nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kekuatan korelasi ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu 0,767. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru termasuk kategori "kuat".

Uji Anova kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh Fhitung 225,028 dengan Sig. 0,000. Dari hasil tersebut diperoleh perbandingan Fhitung $>$ Ftabel yaitu $225,028 > 2,66$ dan nilai Sig. $<$ nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

Hasil uji Summary kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh R Square 0,589. Nilai R Square menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala

sekolah terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 58,9%.

Uji Koefisien Regresi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai konstanta sebesar 35,575 dan koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,587. Dari hasil tersebut dapat dibuat persamaan regresi sederhana $Y = 35,575 + 0,587X$. Dari tabel Coefficients juga diperoleh nilai thitung 8,424 dengan Sig. 0,000. Dari hasil tersebut diperoleh perbandingan thitung > ttabel yaitu $8,424 > 1,97539$ dan nilai Sig. < nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji korelasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi adalah 0,000. Nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Kekuatan korelasi ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi disiplin kerja terhadap kinerja guru yaitu 0,860. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru termasuk kategori "sangat kuat".

Uji Anova disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh Fhitung 445,299 dengan Sig. 0,000. Dari hasil tersebut diperoleh perbandingan Fhitung > Ftabel yaitu $445,299 > 2,66$ dan nilai Sig. < nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

Hasil uji Summary disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh R Square 0,739. Nilai R Square menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 73,9%.

Uji Koefisien Regresi disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai konstanta sebesar 42,091 dan koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,623. Dari hasil tersebut dapat dibuat persamaan regresi sederhana $Y = 42,091 + 0,623X$. Dari tabel Coefficients juga diperoleh nilai thitung 15,527 dengan Sig. 0,000. Dari hasil tersebut diperoleh perbandingan thitung > ttabel yaitu $15,527 > 1,97539$ dan nilai Sig. < nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji korelasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi adalah 0,000. Nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Kekuatan korelasi ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu 0,810. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja guru termasuk kategori "sangat kuat".

Uji Anova kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh Fhitung 300,569 dengan Sig. 0,000. Dari hasil tersebut diperoleh perbandingan Fhitung $> F_{tabel}$ yaitu $300,569 > 2,66$ dan nilai Sig. $<$ nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

Hasil uji Summary kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh R Square 0,657. Nilai R Square menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah 65,7%.

Uji Koefisien Regresi kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai konstanta sebesar 37,248 dan koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,694. Dari hasil tersebut dapat dibuat persamaan regresi sederhana $Y = 37,248 + 0,694X$. Dari tabel Coefficients juga diperoleh nilai thitung 10,447 dengan Sig. 0,000. Dari hasil tersebut diperoleh perbandingan thitung $> t_{tabel}$ yaitu $10,447 > 1,97539$ dan nilai Sig. $<$ nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji korelasi variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai Sig. F Change adalah 0,000. Nilai Sig. F Change $< 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Kekuatan korelasi ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi (R) kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu 0,909. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru termasuk kategori "sangat kuat".

Uji Anova kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh Fhitung 246,544 dengan Sig. 0,000. Dari hasil tersebut diperoleh perbandingan Fhitung $> F_{tabel}$ yaitu $246,544 > 2,66$ dan nilai Sig. $<$ nilai probabilitas yaitu

0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

Hasil uji Summary kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh Adjusted R Square 0,823. Nilai Adjusted R Square menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah 82,3%.

Uji Koefisien Regresi kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai konstanta sebesar 25,969; koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah 0,180; koefisien regresi disiplin kerja 0,343; dan koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,253. Dari hasil tersebut dapat dibuat persamaan regresi ganda $Y = 25,969 + 0,180X_1 + 0,343X_2 + 0,253X_3$. Dari tabel Coefficients juga diperoleh nilai thitung 8,943 dengan Sig. 0,000. Dari hasil tersebut diperoleh perbandingan thitung > ttabel yaitu $8,943 > 1,97539$ dan nilai Sig. < nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

SIMPULAN

Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora adalah 58,9%. Sisanya, sebesar 41,1% dipengaruhi variabel lain. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk dari hasil penelitian ini adalah $Y = 35,575 + 0,587X_1$. Terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sebagai implikasinya, kepala sekolah mengikuti berbagai kegiatan seperti pendidikan dan pelatihan serta kegiatan sejenisnya yang mampu meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan visioner sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora.

Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora adalah 73,9%. Sisanya, sebesar 26,1% dipengaruhi variabel lain. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk dari hasil penelitian ini adalah $Y = 42,091 + 0,623X_2$. Terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap kinerja guru. Sebagai implikasinya, guru meningkatkan disiplin kerjanya meliputi disiplin waktu, disiplin pakaian dan aturan dinas, dan disiplin melaksanakan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora.

Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora adalah 65,7%. Sisanya, sebesar 34,3% dipengaruhi variabel lain. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk dari hasil penelitian ini adalah $Y = 37,248 + 0,694X_3$. Terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Sebagai implikasinya, dinas pendidikan dan pihak sekolah memfasilitasi berbagai hal yang terkait dengan kepuasan kerja guru yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap keamanan kerja, kepuasan terhadap kompensasi, dan kepuasan terhadap pengembangan karir sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora.

Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora adalah 82,3%. Sisanya, sebesar 17,7% dipengaruhi variabel lain. Persamaan regresi ganda yang terbentuk dari hasil penelitian ini adalah $Y = 25,969 + 0,180X_1 + 0,343X_2 + 0,253X_3$. Terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dalam usaha meningkatkan kinerja guru di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora perlu didukung kepemimpinan kepala sekolah yang baik, disiplin kerja guru yang tinggi, dan terpenuhinya kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdikbud. (1990). *Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 1990 Tentang Sekolah Dasar*. Jakarta: Depdikbud
- Depdiknas. (2002). *Kompetensi : Memiliki Jiwa Kepemimpinan*. Jakarta : Depdiknas
- Depdiknas. (2005). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta : Depdiknas
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ndoen dan Manurung. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Balaraja". *Jurnal Inovasi Penelitian*
- Rahmayanti, Haryati, Miyono, Safitri. (2021). "Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pematang". *Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*

- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2016). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudjana, Nana. (2017). Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2013). Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya). Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Supardi. (2016). Penilaian Autentik Pembelajaran Afektif, Kognitif, dan Psikomotor. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Surahman, et.al. (2016). Metodologi Penelitian. Jakarta: Pusdik. SDM Kesehatan
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Usman, Husaini. (2015). Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat
- Wote dan Patalatu. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar". Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar.