

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Honorer di SD Se-Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus

Moh Zubaedi¹, Ana Sriekaningsih², Meirani Harsasi³

¹ Universitas Terbuka, Indonesia; zubaedimoh@gmail.com

² Universitas Terbuka, Indonesia; zubaedimoh@gmail.com

³ Universitas Terbuka, Indonesia; zubaedimoh@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Influence of Principal
Leadership;
Work Discipline;
Teacher Work Motivation

Article history:

Received 2022-07-02

Revised 2022-09-11

Accepted 2022-12-03

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine whether the principal's leadership, work discipline, and teacher's work motivation can affect the performance given to the school. The method used in this research is quantitative research by measuring variables using a Likert scale and analyzing data using SPSS 21.0 for windows. The results showed that the correlation/relationship (R) was 0.913. It was explained that the large percentage of influence of the independent variable on the dependent variable was by testing the coefficient of determination which was the result of strengthening R (R Square) of 0.833, which means that the principal's leadership, work discipline, and motivation teacher work has an effect of 83% on teacher performance while other variables influence the rest. Whereas based on the t-test shows that the sig (one-sided) value is <0.01 out of 0.05, so H₀ is rejected, and H_a is accepted according to the decision in taking the t-test that if H_a is born, then the principal's leadership, work discipline, and work motivation partially have a positive effect on teacher performance honorary elementary school in Mejobo sub-district, Kudus district. Suggestions recommended by researchers to continue to improve the performance of honorary teachers, regulations, work systems, and rewards can be paid more attention, especially to those who have served a long time as honorary teachers, and for honorary teachers themselves to further improve the quality of performance even though the status and rewards obtained are not equal to those of teachers ASN.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Moh Zubaedi

Universitas Terbuka, Indonesia; zubaedimoh@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Tujuan Negara Indonesia dalam bidang pendidikan sesuai pembukaan Undang-undang Dasar (UUD 1945) adalah mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan cita-cita luhur dan menjadi tanggung jawab semua aspek negara. Bangsa yang cerdas dapat diraih dengan adanya kualitas pendidikan yang baik. Kualitas pendidikan yang baik dapat diwujudkan dengan pelaksanaan pendidikan yang harus memenuhi standar nasional pendidikan dan didukung dengan pendidik dan tenaga kependidikan yang juga kompeten.

Guru merupakan salah satu kunci dalam terwujudnya proses serta hasil pendidikan yang bermutu (Mulyasa, 2013). Selanjutnya menurut (Harso, 2012) menyatakan bahwa kinerja guru adalah salah satu kunci keberhasilan dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan, indikator kinerja guru dapat diukur dari kompetensi guru sebagaimana dimaksud sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) bahwa kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang dapat diperoleh melalui pendidikan profesi. Kinerja guru menjadi salah satu motor dalam mewujudkan putra-putri bangsa yang berakhlak mulia, cerdas dan berkarakter serta memiliki kompetensi tinggi.

Kinerja guru menurut (Supardi, 2016) menyatakan bahwa kemampuan guru dalam melakukan tugas pembelajaran di sekolah dan tanggung jawab atas siswa yang berada lingkungan sekolah dan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Lebih lanjut, (Indrafachrudi, 2000) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yaitu: Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya antara lain: lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Kaitannya dengan penelitian ini, peneliti mengambil variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja guru sebagai variabel bebas, sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu kinerja guru. Menurut Mc.Donald dalam (Kompri, 2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan perubahan tenaga dalam pribadi orang dengan adanya dorongan dalam mencapai suatu tujuan "*Motivation is a change in energy in people's personalities with the encouragement of fiber reactions in achieving a goal*".

Motivasi merupakan faktor yang bersumber dari internal seseorang itu sendiri. Ini berarti bahwa guru dipengaruhi motivasi dalam melakukan tugas sekolah. Selanjutnya, sebagai seorang *leader*, kepala sekolah dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki oleh bawahannya, hal ini dikarenakan seorang yang memperlakukan orang lain dengan baik, mengambil keputusan dengan tenang, selalu memberikan semangat positif maka lingkungan kerja juga akan menjadi nyaman, begitupun sebaliknya sehingga dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Begitupula dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang guru dapat pula mempengaruhi semangat kerja dan motivasi kerja seseorang yang akhirnya berdampak pada kinerja yang diberikan terlebih jika seorang guru tersebut termasuk pada guru honorer yang memiliki kebutuhan banyak, namun secara tuntutan dari sekolah sama dengan guru PNS, hanya status saja yang membedakan.

Melihat kenyataan dilapangan, bahwa sekalipun gaji guru honorer yang masih jauh dari upah minimum daerah namun para guru honorer masih bertahan dengan pekerjaan mereka dengan

berbagai alasan, salah satu motivasi mereka adalah adanya harapan dimasa yang akan datang mendapat perhatian pemerintah untuk dapat diangkat atau statusnya diakui oleh negara seperti yang saat ini berlaku yaitu P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), yang membuat guru honorer juga bertahan dengan pekerjaan mereka adalah adanya rasa bangga dengan status mereka bekerja dengan pakaian bersih dan menjadi bagian mencerdaskan kehidupan bangsa serta budaya kerja dilingkungan sekolah masing-masing yang nyaman dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sehingga mereka bisa bertahan, hal ini akan dapat berdampak pada kinerja yang ditunjukkan kepada sekolah.

Namun jumlah guru honorer yang banyak di sejumlah daerah menjadi perhatian pula apakah kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja mereka dapat mempengaruhi kinerja mereka dengan baik terlebih jika melihat upah yang diterima jauh di bawah upah minimum dan jam kerja yang sama dengan seorang guru PNS. Guru honorer di wilayah kecamatan Mejubo Kabupaten Kudus sendiri berjumlah 196 orang dari 44 sekolah yang ada (Disdikpora Kabupaten Kudus Korwilcam Mejobo, Tahun 2022), jumlah ini termasuk paling banyak diantara semua kecamatan di Kabupaten Kudus.

Dengan demikia, jika dibenturkan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja seorang guru honorer, maka dapat dilakukan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah sebagai *leader* dalam menghadapi kondisi tersebut serta kaitannya dengan disiplin dan motivasi guru honorer terhadap kinerja yang diberikan. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengkaji mengenai bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru honorer.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Tujuan dipilihnya pendekatan kuantitatif karena peneliti bermaksud untuk mengungkapkan apakah terdapat pengaruh variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja guru) terhadap variabel terikat kinerja guru. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan cara sensus. Dimana menurut (Supranto, 2007) bahwa teknik sensus adalah cara pengumpulan data dengan menyelidiki elemen populasi satu per satu. Peneliti memilih dengan teknik sensus dengan pertimbangan bahwa responden yang dijadikan sampel penelitian mencakup banyak orang yaitu seluruh guru honorer atau guru tidak tetap SD Negeri yang berada di wilayah kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus. Tempat penelitian dilakukan pada SD Negeri di wilayah Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus dengan melakukan observasi, wawancara, mengumpulkan data dengan variabel terikat atau Y yaitu kinerja guru, variabel bebas 1 atau X_1 yaitu kepemimpinan kepala sekolah, variabel bebas 2 atau X_2 yaitu disiplin kerja dan variabel bebas 3 atau X_3 yaitu motivasi kerja guru.

Sedangkan untuk skala pengukuran merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengautentifikasikan informasi yang diberikan oleh responden jika mereka diharuskan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah dirumuskan dalam suatu kuisioner. Teknik skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu metode skala likert dimana menurut (Sugiyono, 2019) bahwa skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena. Skala likert dalam penelitian ini dengan rentang tabel meliputi Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak

Setuju (STS). Adapun skor yang digunakan adalah sebagai berikut: (SS) = 5, (S) = 4, (N) = 3, (TS) = 2 dan (STS) = 1. Selanjutnya mengenai teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara sensus, sedangkan alat pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 21.0 for windows.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 21.0 *for windows*. Peneliti mengajukan angket yang menyangkut variabel independent yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dengan variabel dependen yaitu kinerja guru (Y) dengan hasil perhitungan sebagai berikut.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kolmogorov-smirnov dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar (α) 5% dengan bantuan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut.

- Apabila signifikan $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi normal
- Apabila signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi normal

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kepemimpinan	.061	196	.078	.976	196	.000
disiplin	.058	196	.200*	.987	196	.068
motivasi	.061	196	.073	.986	196	.043
kinerja	.041	196	.200*	.993	196	.512

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel dan ketentuan di atas dapat dilihat bahwa data menunjukkan angka 0,078 (X_1), 0,200 (X_2), 0,073 (X_3), 0,200 (Y) lebih besar daripada 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur bahwa pertanyaan yang digunakan adalah valid sebagai alat ukur, dalam hal ini uji validitas dilakukan per item dengan menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner adalah valid. Dengan menggunakan teknik koefisien korelasi *product moment* maka dapat dibuktikan bahwa item-item pertanyaan dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru adalah valid dengan hitungan nilai *Pearson correlation* dengan r tabel untuk N=196 pada signifikansi 5% ditemukan r tabel sebesar 0.138 dengan rincian perhitungan dari masing-masing item lebih dari ($>$) 0.138 dengan rincian nilai kepemimpinan (X_1) 0.842, disiplin (X_2) 0.868, motivasi (X_3) 0.886, dan kinerja (Y) 1. Karena nilai r hitung variabel $>$ r tabel maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur dan konsisten. Uji reliabilitas telah dilakukan yaitu dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha $> 0,70$. Berdasarkan hasil yang telah dihitung menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah pertanyaan	Kesimpulan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,945	25	Reliabel
Displin Kerja	0,954	19	Reliabel
Motivasi Kerja	0,934	28	Reliabel
Kinerja Guru	0,942	38	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* menunjukkan $> 0,70$ dengan masing-masing rincian yaitu 0,945 (X_1), 0,954 (X_2), 0,934 (X_3) dan 0,942 (Y) yang berarti data / angket penelitian dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

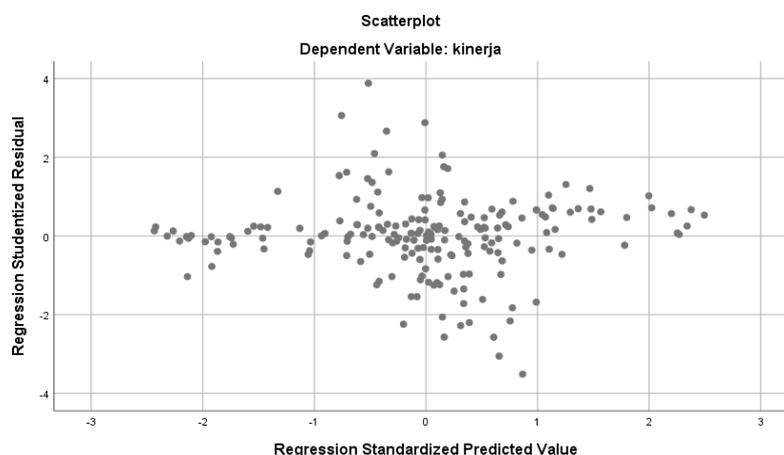
Uji Homogenitas

Uji homogenitas penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui bahwa variabel yang diteliti adalah homogen dengan taraf signifikansi $\alpha=0.05$ dan hipotesis jika $\text{sig} > 0,05$ maka variabel homogen sedangkan jika $\text{sig} < 0,05$ maka variabel tidak homogen. Berdasarkan uji homogenitas yang telah dilakukan menunjukkan hasil uji homogenitas X_1 sebesar 0,355, dan X_2 sebesar 0,655 sedangkan X_3 sebesar 0,158 yang berarti bahwa nilai $\text{sig} > 0.05$ maka menunjukkan bahwa varian data adalah homogen.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk melihat apakah ada atau tidak heterokedastisitas tersebut peneliti melihat menggunakan *grafik scatter plot* antara nilai prediksi dengan residual sebagai berikut.

Tabel 3. Scatterplots Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa output scatterplots seperti di atas maka dapat diketahui bahwa:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 (nol),
- Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja,
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali,
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan data penelitian memenuhi unsur model regresi yang baik dan ideal.

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, dan jika saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel independent yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Hal ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu hubungan linier antara variabel independen dalam regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	-.006	.069		-.087		
	kepemimpinan	.065	.046	.236	1.420	.184	5.449
	Disiplin	.003	.032	.012	.082	.252	3.969
	Motivasi	-.024	.052	-.087	-.463	.145	6.915

a. Dependent Variable: abres_1

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas yang dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF diketahui bahwa nilai Tolerance Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.184, Disiplin (X_2) sebesar 0.252, dan Motivasi (X_3) sebesar 0.145 yang berarti lebih besar dari 0.10, sementara nilai VIF untuk Kepemimpinan (X_1) adalah 5.449, Disiplin (X_2) adalah 3.969 dan Motivasi (X_3) adalah 6.915 yang artinya lebih kecil dari 10.00 maka data tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi, sebagaimana bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*.

a. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.847	3	14.616	318.495	.000 ^b
	Residual	8.811	192	.046		
	Total	52.658	195			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin, kepemimpinan

Berdasarkan tabel data di atas menunjukkan bahwa nilai sig adalah 0.00 yang berarti bahwa jika $\text{sig} < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana jika H_a diterima berarti terdapat pengaruh antara variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y).

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dapat dilihat dari berbagai kegiatan yang sebelumnya telah dirancang dalam mengembangkan organisasi dan berusaha menciptakan iklim/budaya sekolah yang kondusif sehingga guru bersemangat dalam artian menunjukkan kinerja yang baik pula pada instansi. Dapat diketahui bahwa kinerja yang baik dengan pengaruh iklim atau budaya sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menciptakan sekolah yang baik pula.

Begitu pula pengaruh yang berasal dari disiplin kerja (X_2) yang dimiliki oleh guru rata-rata didominasi konsistensi yang dimiliki oleh guru secara baik, disiplin dalam menyiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan/ proses pembelajaran yang dilakukan, dan konsistensi dalam melaksanakan aturan yang ditetapkan. Selain itu motivasi kerja (X_3) dalam hal melaksanakan tugas tidak terpengaruh oleh status mereka sebagai guru honorer dan mereka didukung oleh suasana kerja/ lingkungan yang kondusif.

Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sama halnya dengan uji hipotesis secara simultan, pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS pada titik kritis t pada $\alpha = 0,05$ adalah sebagai berikut.

- Bila probabilitas kesalahan $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_a diterima dengan artian kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Se kecamatan Mejobo kabupaten Kudus.
- Bila probabilitas kesalahan $> 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dengan artian kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Se kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus.

Pada uji t tersebut untuk nilai probabilitas dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel *coefficient* kolom sig atau *significance*. Peneliti dalam penelitian ini memutuskan untuk menggunakan *one tailed* dikarenakan hipotesisnya menunjukkan ada pengaruh dan arah yaitu positif dan signifikan seperti yang tergambar pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.609	.096			6.328	.000		
kepemimpinan	.136	.064	.146		2.117	.036	.184	5.449
disiplin	.292	.045	.383		6.511	.000	.252	3.969
motivasi	.396	.072	.426		5.487	.000	.145	6.915

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig baik dari kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja yaitu 0,036., 0,000., dan 0,000 yang artinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sesuai keputusan dalam pengambilan uji t bahwa jika H_a diterima maka kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh pada kinerja guru ini terjadi karena beberapa faktor. Dalam hal kepemimpinan kepala sekolah, menyusun berbagai perencanaan dalam kegiatan sekolah, pemberian reward bagi guru yang berprestasi merupakan hal-hal yang dapat memacu semangat bekerja sehingga memperbaiki kinerja. Sedangkan dalam hal disiplin kerja, melakukan pekerjaan menjadi guru honorer dengan senang hati tanpa paksaan, selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan pemerintah maupun instansi merupakan hal-hal yang menumbuhkan kinerja yang baik bagi para guru honorer.

Untuk dari segi motivasi kerja sendiri, hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu antara lain guru selalu bekerja dengan target yang jelas, tidak memperlakukan status guru honorer yang disandang, serta selalu adanya motivasi dari lingkungan sekitar sehingga suasana lingkungan kerja menjadi nyaman.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien tersebut adalah antara 0 dan 1, apabila hasil lebih mendekati dengan angka 0 maka berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Akan tetapi apabila hasil mendekati pada angka 1, maka berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dapat memprediksi variasi variabel dependen. Adapun untuk analisisnya adalah dengan menggunakan output SPSS yang dapat dilihat pada tabel "Model Summary".

Tabel 7. Model Summary Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.913 ^a	.833	.830	.21422	1.807	

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.833 atau sama dengan 83%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel

kepemimpinan kepala sekolah (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 83%.

Berdasarkan hasil analisis data diatas dan uji t menunjukkan pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru dan juga motivasi kerja guru terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh guru honorer (GTT) di Korwilcam Mejobo Kabupaten Kudus. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari berbagai faktor seperti kepala sekolah yang juga disiplin, melakukan perencanaan penyusunan program kerja, memberikan reward pada guru yang berprestasi dan juga guru yang mulai konsisten dalam menyusun, melaksanakan juga mengevaluasi pembelajaran setiap tahun pelajaran. Kinerja yang ditunjukkan oleh guru honorer juga didasarkan pada semangat mengabdikan meskipun status mereka masih sebagai guru honorer. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husna (2008) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Guru di SMAN 1 Canduang bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dikarenakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif karena kepala sekolah juga selalu mengajak komunikasi para guru. Sejalan dengan hal tersebut juga dirasakan oleh guru honorer di wilayah Korwilcam Mejobo yang juga memiliki motivasi diantaranya karena iklim sekolah yang kondusif juga kepala sekolah yang memberikan *reward* atau penghargaan pada guru yang berprestasi. Hal ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Indrafachrudi (2000) bahwa faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi yaitu seperti yang telah disebutkan sebelumnya kepala sekolah yang memberikan *reward* juga pengalaman iklim kerja yang kondusif. Selain itu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja menurut Indrafachrudi yaitu kebijakan dan sistem administrasi dimana guru selalu menyiapkan rancangan hingga melakukan evaluasi pembelajaran.

Namun demikian, ada beberapa hal yang perlu ditekankan dalam kaitannya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja yaitu masih adanya beberapa guru yang menjadikan profesi guru dikarenakan paksaan, dorongan dari keluarga, orang tua atau suami, bukan dari diri mereka sendiri, kemudian masih dijumpainya guru yang menggunakan perangkat yang sama atau diulang tanpa perubahan dari tahun pelajaran sebelumnya. Selain hal tersebut, tidak jarang juga guru yang tidak melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran dan juga disiplin kerja yang perlu ditingkatkan karena masih dijumpai jawaban guru yang menyatakan bahwa terkadang tidak mengganti proses pembelajaran yang kosong/ meninggalkan jam pelajaran dikarenakan tugas luar atau penyelesaian administrasi yang bersifat mendadak atau segera.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer SD di wilayah Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus. Korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 0.913 dan dijelaskan besar presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguatan R (R Square) sebesar 0,833 yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja guru berpengaruh 83% terhadap kinerja guru sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai $\text{sig} (one\ sided) < 0.01$ dari 0.05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan sesuai keputusan dalam pengambilan uji t bahwa jika H_a diterima maka kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer SD se kecamatan Mejobo kabupaten Kudus. Saran yang diajukan oleh peneliti bagi sekolah

agar hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak sekolah dan yang berkaitan untuk terus meningkatkan regulasi, sistem kerja dan penghargaan pada guru honorer yang telah mengabdikan pada sekolah dan negara agar kinerja guru honorer di SD se-Kecamatan Mejubo lebih baik dan sejahtera. Sedangkan bagi guru, dalam mengembangkan kemampuan dan kinerja agar dapat lebih baik lagi sehingga sekolah juga menunjukkan kualitas layanan yang baik dan memuaskan meskipun dengan status honorer dan *reward* yang diperoleh belum setara dengan guru ASN.

REFERENSI

- Harso, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Keefektifan Sekolah Di Smk Kabupaten Pematang. *Educational Management*, 1(1).
- Indrafachrudi. (2000). *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: P3T IKIP Malang.
- Kompri. (2016). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). *Statistik Untuk Pendidikan*. In *Statistika Untuk Penelitian*.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Supranto, J. (2007). *Statistik Untuk Pemimpin Berwawasan Global*. Jakarta: Salemba Empat.