

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMKN 7 MAKASSAR

Bungawati

*Mahasiswa Magister Manajemen Unismuh Makassar
bungawati.mm@gmail.com*

Syafaruddin

*Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar
mmsyafar@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar.

Penelitian ini dilaksanakan pada SMKN 7 Makassar. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMKN 7 Makassar yang berjumlah 54 orang dengan pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,374 dan sig = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin baik peran pemimpin maka kinerja guru akan semakin baik. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,310 dan sig = 0,004 < 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja guru akan semakin baik. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,301 dan sig = 0,008 < 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja guru akan semakin baik.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah di jenjang pendidikan dan jenis kejuruan dapat bernama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat (Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003).

Tujuan pendidikan menengah kejuruan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, terbagi menjadi tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pendidikan menengah kejuruan adalah : (a) meningkatkan keimanan dan ketakwaan peserta didik kepada Tuhan Yang Maha Esa; (b) mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi warga Negara yang berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab; (c) mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki wawasan kebangsaan, memahami dan menghargai keanekaragaman budaya bangsa Indonesia; dan (d) mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kepedulian terhadap lingkungan hidup dengan secara aktif turut memelihara dan melestarikan lingkungan hidup, serta memanfaatkan sumber daya alam dengan efektif dan efisien.

Tujuan khusus pendidikan menengah kejuruan adalah sebagai berikut: (a) menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya; (b) menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karier, ulet dan gigih dalam berkompentensi, beradaptasi di lingkungan kerja dan mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya; (c) membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni agar mampu

mengembangkan diri di kemudian hari baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi; dan (d) membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih.

Guru memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan karena guru memegang kunci dalam pendidikan dan pengajaran di sekolah. Guru adalah pihak yang paling dekat berhubungan dengan siswa dalam pelaksanaan pendidikan sehari-hari, dan guru merupakan pihak yang paling besar perannya dalam menentukan keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan terhadap guru merupakan hal mendasar dalam proses pendidikan. Guru adalah sebuah profesi yang sejajar dengan profesi yang lain, sehingga seorang guru dituntut bersikap profesional dalam melaksanakan tugasnya. Sikap profesional guru ini harus dapat dilihat dan dirasakan oleh siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Menurut Sofan Amri, Ahmad Jauhari dan Tatik Elisah (2011: 55), upaya meningkatkan profesionalisme pendidik adalah suatu keniscayaan, guru harus mendapatkan program-program pelatihan secara tersistem agar tetap memiliki profesionalisme yang tinggi dan siap melakukan adopsi inovasi.

Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pengertian guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sejalan dengan pendapat tersebut Dede Rosyada (2007: 94), menjelaskan tentang tugas guru adalah mengontrol stimulus dan lingkungan belajar agar perubahan mendekati tujuan yang diinginkan, dan guru pemberi hadiah atau hukuman pada siswa, yaitu hadiah diberikan kepada siswa yang dapat memberikan perubahan yang bermakna kearah yang lebih baik dari sebelumnya dan pemberi hukuman bagi siswa yang tidak dapat memberikan perubahan yang bermakna karena melakukan kesalahan. Berdasarkan hal tersebut bahwa tugas seorang guru sebagai pendidik mempunyai makna ganda yaitu guru harus membuat siswanya pintar dalam hal ilmu pengetahuan dan membimbing siswa agar berperilaku baik.

Pemerintah melalui Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah bahwa Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

Kinerja guru dipengaruhi kondisi jiwanya, demikian sebaliknya, jiwanya mempengaruhinya dalam mengajar. Agar dapat mencapai taraf ideal dalam mengajar, maka para guru harus memiliki motivasi yang sangat tinggi dan kukuh dalam menggeluti profesinya sebagai tenaga pengajar. Memiliki skuad tenaga pengajar ideal adalah harapan stakeholders pendidikan di tanah air. Namun persoalannya, bagaimana caranya para guru memiliki skuad yang ideal, paling tidak dengan menitikberatkan dimensi motivasinya dalam bekerja.

Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Untuk menjamin agar guru bekerja secara efektif dan efisien, maka perlu adanya peningkatan disiplin kerja guru. Kurangnya disiplin kerja guru dapat mengakibatkan berbagai hal yang negatif dalam hubungannya dengan pekerjaan guru, misalnya semangat kerja yang menurun, acuh tak acuh terhadap pekerjaannya serta hasil kerja yang tidak maksimal.

Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja itu. Faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber

dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan (Wahjosumidjo, 2001: 42).

Disiplin kerja guru yang baik merupakan salah satu hal yang penting dalam proses kerja guru, hal ini dapat digambarkan seperti datang dan pulang tepat waktu, tidak meninggalkan kelas sebelum pelajaran berakhir, tidak memberikan tugas tanpa kehadiran guru dan memiliki motivasi yang tinggi untuk merealisasikan pekerjaannya. Oleh sebab itu dalam usahanya untuk menghindari perilaku yang tidak diharapkan guru perlu melakukan suatu cara untuk meningkatkan kinerjanya melalui disiplin kerja.

Keadaan yang terjadi di SMKN 7 Makassar bahwa adanya fenomena-fenomena terkait masalah disiplin dan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat seperti masih adanya guru yang terlambat masuk sekolah, terlambat masuk kelas dan memberikan tugas tanpa kehadiran guru. Dilihat dari kinerjanya, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada hari Selasa tanggal 10 Mei 2016 pada pukul 10.30 kepada beberapa guru bahwa sering terjadinya keterlambatan pengerjaan tugas, salah satunya pembuatan rencana pembelajaran yang tidak tepat waktu dilihat pada waktu pengerjaannya bahkan dalam pembuatan rencana pembelajaran guru terkesan asal-asalan. Hal ini berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan oleh sekolah.

Masalah lain yaitu belum semua guru memiliki motivasi yang optimal sesuai dengan tuntutan mengajar. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan belum semua guru bertanggung jawab dalam bekerja seperti kedisiplinan dalam bekerja, masih terdapat beberapa guru terlambat dalam memasuki kelas saat mengajar dan belum sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu, motivasi guru yang belum optimal juga dapat dilihat dari kurangnya motivasi guru dalam menggali metode belajar, serta kurang optimalnya pemanfaatan media pembelajaran. Guru lebih banyak menggunakan metode ceramah dan hanya menggunakan buku teks dan media-media konvensional dalam penyampaian materi pembelajaran. Motivasi guru dalam upaya pengembangan potensi diri masih kurang optimal.

Dari segi disiplin kerja, masih ada guru yang mengabaikan disiplin kerjanya, seperti guru terlambat datang ke sekolah. Sementara para siswa menunggu kehadiran gurunya, sehingga waktu terus berjalan dan akibatnya pelaksanaan proses belajar mengajar bagi siswa terlambat, dan siswa ribut di dalam kelas bahkan ada yang bermain-main sampai ke halaman sekolah. Guru sebagai pendidik yang menjadi contoh teladan bagi siswanya terutama dalam menegakkan disiplin, seharusnya datang tepat waktu ke sekolah untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMKN 7 Makassar yang berjumlah 54 orang. Selanjutnya dalam penelitian ini, karena jumlah populasi kecil yaitu 54 orang guru, maka penelitian ini menggunakan metode sensus. Sampel yang diambil adalah semua anggota populasi yang ada. Kuesioner diberikan kepada seluruh guru SMKN 7 Makassar yang berjumlah 54 orang.

B. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Melakukan serangkaian pertanyaan melalui angket pada responden yakni, seluruh guru SMKN 7 Makassar berupa daftar pertanyaan dengan berbagai pilihan yang harus diisi oleh respond. Kuesioner ini bertujuan untuk menguji hipotesis.

b. Observasi

Dalam hubungannya dengan variabel-variabel penelitian ini, observasi digunakan untuk melengkapi data yang tidak tercakup selama wawancara. Sebagai metode

ilmiah, observasi bisa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang diteliti.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5% (0,05) maka item tersebut dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konstan, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya (Singarimbun & Effendi, 2000) sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Kemudian dijelaskan pula oleh Arikunto (1998) yang menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,20 atau lebih.

D. Uji Hipotesis

Dengan menentukan dan mengukur pola hubungan antara variabel dan tingkat signifikansi koefisien korelasi tersebut, selanjutnya dari hasil perhitungan analisis tersebut dilakukan analisa nilai sebagai berikut:

Uji t: Untuk menguji tingkat keyakinan atau koefisien jalur secara parsial dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat kepercayaan sebesar $\alpha = 0,05$. Bila t hitung > t tabel maka hipotesis diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Variabel	Item	r	sig.	Ket.	Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,345	0,011	Valid	0,657	Reliabel
	X1.2	0,479	0,000	Valid		
	X1.3	0,753	0,000	Valid		
	X1.4	0,398	0,003	Valid		
	X1.5	0,514	0,000	Valid		
Motivasi	X2.1	0,706	0,000	Valid	0,792	Reliabel
	X2.2	0,749	0,000	Valid		
	X2.3	0,588	0,000	Valid		
	X2.4	0,454	0,001	Valid		
	X2.5	0,574	0,000	Valid		
Disiplin kerja	Y1.1	0,697	0,000	Valid	0,637	Reliabel
	Y1.2	0,621	0,000	Valid		
	Y1.3	0,300	0,028	Valid		
Kinerja Guru	Y2.1	0,465	0,000	Valid	0,789	Reliabel
	Y2.2	0,816	0,000	Valid		
	Y2.3	0,662	0,000	Valid		
	Y2.4	0,493	0,000	Valid		
	Y2.5	0,813	0,000	Valid		

Sumber : Data diolah 2016

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari empat variabel yang diteliti dengan rincian kepemimpinan dengan lima indikator, motivasi dengan lima indikator, disiplin kerja dengan tiga indikator dan kinerja guru dengan lima indikator dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan valid dan realibel sehingga semua indikator dapat digunakan dalam mengukur variabel dalam analisis selanjutnya.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif tentang hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja Guru SMKN 7 Makassar. Nilai-nilai yang disajikan setelah di olah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif yaitu: nilai rata-rata atau mean dan distribusi tabel frekuensi. Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat) bagian yaitu: variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1 - 1,8	Jelek/tidak penting
2	1,8 - 2,6	Kurang
3	2,6 – 3,4	Cukup
4	3,4 – 4,2	Bagus/penting
5	4,2 – 5,0	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan diuraikan berikut ini:

a. Variabel Kepemimpinan

Data variabel kepemimpinan diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 5 indikator yakni pemimpin pendidikan, manajer, pemimpin administratif, pembinaan staf dan pendidik kelima indikator masing masing terdiri dai 3 item pernyataan

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 54 responden yang diteliti secara umum persepsi guru tentang kepemimpinan berada pada daerah positif dengan rata-rata 3,77 dan hal ini dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan pada SMKN 7 Makassar berada pada kategori bagus/penting. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi adalah pemimpin administratif dan pendidik dengan nilai rerata sebesar 4,07. Kepemimpinan juga tercermin dari pemimpin membina komunikasi yang baik dengan bawahan, paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan penugasan, peduli terhadap tugas guru dan pegawai, dapat menciptakan dan menjaga hubungan harmonis sekolah dan masyarakat, mampu melaksanakan pembinaan guru dan karyawan, dan memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada guru.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi indikator Kepemimpinan (X1)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
X1.1	0	0,0	0	0,0	15	27,8	35	64,8	4	7,4	3,80
X1.2	0	0,0	1	1,9	18	33,3	34	63,0	1	1,9	3,65
X1.3	0	0,0	2	3,7	6	11,1	42	77,8	6	11,1	4,07
X1.4	0	0,0	7	13,0	29	53,7	16	29,6	2	3,7	3,24
X1.5	0	0,0	1	1,9	5	9,3	37	68,5	11	20,4	4,07
Mean Variabel Kepemimpinan											3,77

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Keterangan : X1.1 Pemimpin Pendidikan.
 X1.2 Manajer

- X1.3 Pemimpin Administratif
- X1.4 Pembinaan Staf
- X1.5 Pendidik

b. Variabel Motivasi Kerja

Data variabel motivasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 5 indikator yakni kebutuhan badania, keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan dan kepuasan diri ke lima indikator masing masing memiliki 3 item pernyataan.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi indikator Motivasi (X2)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
X2.1	0	0,0	24	44,4	26	48,1	4	7,4	0	0,0	2,63
X2.2	0	0,0	5	9,3	33	61,1	15	27,8	1	1,9	3,22
X2.3	0	0,0	12	22,2	40	74,1	2	3,7	0	0,0	2,81
X2.4	0	0,0	7	13,0	33	61,1	14	25,9	0	0,0	3,13
X2.5	0	0,0	5	9,3	33	61,1	15	27,8	1	1,9	3,22
Mean Variabel Motivasi											3,00

Sumber: Data Primer Diolah 2016

- Keterangan :
- X2.1 : Kebutuhan badania
 - X2.2 :Keamanan
 - X2.3 :Kebutuhan sosial
 - X2.4 :Penghargaan
 - X2.5 :Kepuasan diri

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 54 responden yang diteliti secara umum persepsi guru tentang motivasi berada pada daerah positif dengan rata-rata 3,00 dan hal ini dapat dinyatakan bahwa motivasi yang dimiliki Guru SMKN 7 Makassar berada pada kategori cukup

Motivasi guru juga tercermin dari perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja guru, Pimpinan berupaya untuk mengusahakan biaya tunjangan kesehatan guru, bekerja untuk mendapatkan penghargaan, jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada guru, puas terhadap gaji yang guru terima,selalu berusaha untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang dimiliki, dan berusaha untuk mengikuti semua aturan yang berlaku dengan sebaik-baiknya.

c. Variabel Disiplin Kerja

Data variabel disiplin kerja diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas tiga indikator yakni kehadiran, pelaksanaan tugas dan program tindak lanjut, ketiga indikator memiliki 5 item pernyataan

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Item-item Disiplin Kerja (X3)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
X3.1	0	0,0	6	11,1	30	55,6	18	33,3	0	0,0	3,22
X3.2	0	0,0	0	0,0	35	64,8	19	35,2	0	0,0	3,35
X3.3	0	0,0	4	7,4	46	85,2	4	7,4	0	0,0	3,00
Mean Variabel Disiplin Kerja											3,19

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Keterangan : X3.1 : Kehadiran
 X3.2 :Pelaksanaan tugas
 X3.3 : Program Tindak Lanjut

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 54 responden yang diteliti secara umum variabel disiplin kerja berada pada daerah cukup dengan rata-rata 3,19 dan hal ini dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja guru SMKN 7 Makassar berada pada kategori cukup.

d. Variabel Kinerja

Data variabel kinerja diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 5 indikator yakni kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan tugas tambahan kelima indikator masing masing memiliki 4 item pernyataan

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Item-item Kinerja (Y)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
Y1.1	0	0,0	24	44,4	20	37,0	10	18,5	0	0,0	2,74
Y1.2	0	0,0	24	44,4	20	37,0	10	18,5	0	0,0	2,74
Y1.3	0	0,0	19	35,2	32	59,3	3	5,6	0	0,0	2,70
Y1.4	0	0,0	5	9,3	33	61,1	15	27,8	1	1,9	3,22
Y1.5	0	0,0	24	44,4	22	40,7	8	14,8	9	16,7	3,54
Mean Variabel Kinerja Guru											2,99

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Keterangan : Y1.1 : Kompetensi Pedagogik
 Y1.2 :Kompetensi profesional
 Y1.3 :Kompetensi Sosial
 Y1.4 :Kompetensi Kepribadian
 Y1.5 :Tugas Tambahani

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa dari 54 responden yang diteliti secara umum tentang variabel kinerja berada pada daerah positif dengan rata-rata 2,99 dan hal ini dapat dinyatakan bahwa kinerja guru SMKN 7 Makassar berada pada kategori cukup dengan indikator yaitu tujuan pembelajaran dirumuskan dan dikembangkan berdasarkan standar kompetensi, pembelajaran tidak memuat gambaran proses dan hasil belajar yang dapat dicapai, bahan belajar disusun dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit sesuai tujuan pembelajaran, mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan, memiliki kemampuan menyajikan materi secara sistematis, menguasai kelas, dan menunjukkan keterampilan dalam menggunakan sumber belajar.

Kinerja guru juga dapat dilihat dari guru melibatkan siswa dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar, menunjukkan sikap terbuka terhadap respon siswa, menjaga hubungan dengan orang tua siswa, menunjukkan hubungan antar pribadi yang kondusif, mampu melaksanakan tugas tambahan, mampu menjadi guru BK, mampu menjadi guru wali kelas, dan guru mampu menjadi pembina organisasi kesiswaan.

3. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial maupun simultan. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P < 0,05$, maka Ho ditolak

$P \geq 0,05$, maka Ho diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi ganda distandarisasi, dari hasil olahan komputer sub program SPSS *for Windows* yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil analisis regresi berganda terdapat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi

No	Keterangan	Nilai		
1	R	0.789		
2	R Square	0.622		
3	Adjusted R Square	0.586		
4	Std. Error of the Estimate	1.84		
5	F	19.09		
6	Sig	0.00		
7	Constanta	27.07		
8	Model	B	Beta	Sig
9	Kepemimpinan X1	0.374	0.357	0.000
10	Motivasi X2	0.310	0.349	0.005
11	Disiplin Kerja X3	0.301	0.310	0.008

Model Summary

- Angka R sebesar 0.789 menunjukkan bahwa korelasi nilai pengamatan dan nilai prediksi cukup kuat.
- Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0.622. Hal ini berarti bahwa model mempunyai daya ramal 62,2% variasi Y dijelaskan oleh model.
- *Adjusted R Square* yaitu 0.586. Hal ini berarti 58,6% variasi dari variabel terikat bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas, sedangkan sisanya 47,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.
- *Standard Error of Estimate* (SEE) adalah 1.84. Makin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel terikat.

Hasil persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 27.07 + 0,374X1 + 0,310X2 + 0,301X3 + \hat{e}$$

b. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dengan analisis regresi linier berganda. Tabel 7 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai p value, jika nilai p value lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1) Uji hipotesis 1:

Berdasarkan analisis regresi pada tabel 7, diperoleh koefisien pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0,374 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan yang merupakan kemampuan pribadi pimpinan yang sanggup mendorong atau mengajak bawahannya berbuat untuk pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien dengan indikator yaitu pemimpin pendidikan, manajer, pemimpin administrative, pembina staf, dan pendidik berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 7 Makassar. Hal tersebut dapat diartikan

bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kinerja guru SMKN 7 Makassar akan semakin meningkat. Dengan demikian maka hipotesis penelitian pertama yang berbunyi “Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar” **diterima.**

2) Uji hipotesis2:

Berdasarkan analisis regresi pada tabel 7, diperoleh koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,310 dengan nilai $p = 0,004 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi yang merupakan suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang guru yang menyebabkan guru tersebut berbuat dan bertindak untuk tujuan organisasi dengan indikator yaitu kebutuhan badania, keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, dan kepuasan diri berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 7 Makassar. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja guru SMKN 7 Makassar akan semakin meningkat. Dengan demikian maka hipotesis penelitian kedua yang berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 7 Makassar” **diterima.**

3) Uji Hipotesis 3

Berdasarkan analisis regresi pada tabel 7, diperoleh koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,301 dengan nilai $p = 0,008 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan guru yang sesuai dengan peraturan sekolah baik tertulis maupun tidak tertulis dengan indikator yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, dan tindak lanjut berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 7 Makassar. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja guru SMKN 7 Makassar akan semakin meningkat. Dengan demikian maka hipotesis penelitian pertama yang berbunyi “Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar” **diterima.**

4) Uji hipotesis4:

Berdasarkan analisis regresi pada tabel 7, diperoleh nilai $F = 19,09$ dengan nilai $\text{sig.} = 0,000$. Hal ini merupakan dasar pengambilan keputusan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian maka hipotesis penelitian keempat yang berbunyi “Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 7 Makassar” **diterima.**

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas ini diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

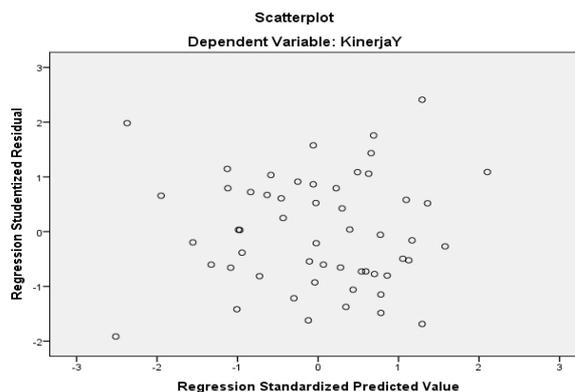
Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflating Factor). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas. Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti memiliki VIF lebih kecil dari 5 dengan demikian ketiga variabel bebas yang diteliti tidak saling berhubungan (non multikolinieritas) sehingga dapat digunakan sebagai variabel bebas penelitian. Hasil pengujian ditunjukkan tabel 8.

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	KepemimpinanX1	0.966	1.035
2	Motivasi kerja X2	0.781	1.281
3	Disiplin kerjaX3	0.798	1.253

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik Scatterplot. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 1. Hasil uji heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

B. Pembahasan

Pembahasan hasil analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda ini dapat dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar.

Hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa diperoleh koefisien pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0,374 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan yang merupakan kemampuan pribadi pimpinan yang sanggup mendorong atau mengajak bawahannya berbuat untuk pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien dengan indikator yaitu pemimpin pendidikan, manajer, pemimpin administrative, pembinan staf, dan pendidik berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 7 Makassar. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kinerja guru SMKN 7 Makassar akan semakin meningkat..

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antarhipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Siagian (2002: 62), mengemukakan bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hagi Eka Gusman, 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMPN Kecamatan Palembang Kabupaten Agam dengan hasil penelitian dan pengujian

hipotesis tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam dapat diambil kesimpulan: (1) Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam dengan indikator tanggung jawab, motivasi kerja, dan inisiatif kerja berada dalam kategori cukup baik dengan skor 79,46%. (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator kepemimpinan orientasi tugas (memberikan petunjuk kepada guru; menekankan pentingnya melaksanakan tugas dengan baik; menanamkan keyakinan bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan). Kepemimpinan kepala sekolah berorientasi pada bawahan (memotivasi guru dalam bekerja; melibatkan guru dalam mengambil keputusan; mengembangkan hubungan kerjasama) berada pada kategori cukup baik dengan skor 73,1%. (4) Terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam dimana besarnya koefisien korelasi r hitung = 0,25 > r tabel = 0,220 pada taraf kepercayaan 95 dan t hitung = 4,21 > t tabel = 1,66462 pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel kepemimpinan mampu memberi kontribusi terhadap kinerja guru. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja guru, maka kepemimpinan perlu ditingkatkan. Kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan. Disamping itu kepala sekolah juga bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu sebagai pengelola, kepala sekolah hendaknya berusaha dan komit terhadap pengembangan kinerja para personal (terutama para guru) ke arah profesionalisme yang diharapkan, untuk menciptakan itu semua maka pimpinan sekolah harus memperhatikan gaya kepemimpinan *collaborative democracy* (Demokrasi Kolaborasi).

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar.

Hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa diperoleh koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,310 dengan nilai $p = 0,004 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi yang merupakan suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang guru yang menyebabkan guru tersebut berbuat dan bertindak untuk tujuan organisasi dengan indikator yaitu kebutuhan badaniah, keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, kepuasan diri, dan berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 7 Makassar.

Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 7 Makassar ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antar hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Lawler (2004:1) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak tertutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan suatu kegiatan yang tidak disukainya. Kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien.

Fungsi motivasi bagi guru adalah; 1) motivasi sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan, 2) motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. dengan memperkuat suatu motivasi akan memperlemah motivasi yang lain, oleh karena itu seorang akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain, 3) motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan pada sistem yang memberikan motivasi tinggi dan bukan mewujudkan tujuan pada sistem yang lemah motivasinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nurul Astuty Yensy, 2014 dengan hasil penelitian bahwa analisis kuantitatif diperoleh bahwa : 1) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA

N 2 Argamakmur Bengkulu Utara ($R^2 = 45,6\%$); 2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara ($\alpha = 5\%$, $r = 0,488$); 3) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Saran yang dapat disumbangkan berkaitan dengan hasil penelitian, yaitu: 1) Mengingat faktor kompensasi paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara, maka hendaknya pihak pimpinan (pemda dan kepala sekolah) mempertahankan dan meningkatkan pemberian kompensasi kepada guru (gaji, bonus, insentif maupun tunjangan khusus) berdasarkan azas adil dan layak sehingga kinerja guru dapat meningkat; 2) Waktu pemberian kompensasi hendaknya dipercepat, jangan menunda sehingga mendorong produktivitas kinerja guru menjadi sangat baik.

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel motivasi mampu memberi kontribusi terhadap kinerja guru. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja guru, maka motivasi perlu ditingkatkan melalui 1) memberikan penghargaan atau pemberian intensif, 2) kondisi kerja yang menyenangkan, 3) memberikan kesempatan untuk maju, 4) hubungan kerja yang harmonis.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar.

Hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,301 dengan nilai $p = 0,008 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan guru yang sesuai dengan peraturan sekolah baik tertulis maupun tidak tertulis dengan indikator yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, dan tindak lanjut berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 7 Makassar.

Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 7 Makassar terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Sinungan (2005: 143) adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin kerja guru sangat diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang paling penting karena semakin baik suatu kedisiplinan guru maka semakin tinggi disiplin kerja yang bisa diraih. Disiplin kerja bisa diartikan sebagai bentuk dari ketaatan atas perilaku seseorang di dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan tertentu yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Unsur yang terikat di dalam disiplin kerja guru adalah adanya peraturan, pedoman pelaksanaan, sanksi dan hukuman, kesadaran serta kesediaan untuk mentaati dan memperteguh pedoman organisasi. Dari uraian itu bisa dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu bentuk kesadaran serta kesediaan pekerja untuk menghargai dan patuh, serta taat terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan tertulis atau peraturan tidak tertulis dengan konsekuensi siap menanggung sanksi apabila melakukan kesalahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Abd. Rahman, 2014. Peningkatan disiplin kerja guru di sekolah dasar yayasan mutiara gambut dengan hasil penelitian bahwa peningkatan disiplin kerja guru dalam mengajar di SD Yayasan Mutiara Gambut tidak hanya menjadi tanggung jawab guru yang bersangkutan semata, tetapi juga merupakan tanggung jawab kepala sekolah untuk memberikan pembinaan kepada guru dalam meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerjadan upaya yang dilakukan terutama bagi kepala sekolah dalam peningkatan disiplin kerja guru dalam mengajar di SD Yayasan Mutiara Gambut, antara lain : 1) pelaksanaan pengawasan terhadap aturan yang sudah dibuat oleh untuk guru dalam bekerja, 2) menerapkan disiplin kepada guru dengan tegas dalam pemberian sanksi, 3) memberikan contoh teladan yang baik kepada guru dalam

menegakkan disiplin dalam bekerja, 4) menyediakan perumahan yang memadai bagi guru dekat sekolah.

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel disiplin kerja mampu memberi kontribusi terhadap kinerja guru. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja guru, maka disiplin kerja perlu perlu ditingkatkan melalui semua guru dalam melaksanakan tugas meningkatkan disiplin dalam kehadiran di kelas sebagai bentuk pelayanan minimal kepada peserta didik di sekolah, dan kepada sekolah disarankan melakukan Penerapan Reward dan Punishment untuk meningkatkan disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di sekolah.

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

1. Koefisien pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0,374 atau berada pada kategori rendah dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru, namun pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru kurang atau rendah. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan yang merupakan kemampuan pribadi pimpinan yang sanggup mendorong atau mengajak bawahannya berbuat untuk pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien dengan indikator yaitu pemimpin pendidikan, manajer, pemimpin administratif, pembina staf, dan pendidik berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 7 Makassar. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kinerja guru SMKN 7 Makassar akan semakin meningkat.
2. Koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,310 atau berada pada kategori rendah dengan nilai $p = 0,004 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru, namun pengaruh motivasi terhadap kinerja guru kurang atau rendah. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi yang merupakan suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang guru yang menyebabkan guru tersebut berbuat dan bertindak untuk tujuan organisasi dengan indikator yaitu kebutuhan badaniah, keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, kepuasan diri, dan tujuan berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 7 Makassar. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja guru SMKN 7 Makassar akan semakin meningkat.
3. Koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,301 atau berada pada kategori rendah dengan nilai $p = 0,008 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru, namun pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru kurang atau rendah. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan guru yang sesuai dengan peraturan sekolah baik tertulis maupun tidak tertulis dengan indikator yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, dan tindak lanjut berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 7 Makassar. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja guru SMKN 7 Makassar akan semakin meningkat.
4. Berdasarkan analisis X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y , dan X_3 terhadap Y dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, maka pengaruh faktor kepemimpinan lebih tinggi, faktor motivasi dan disiplin kerja lebih rendah, namun ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja yang dilihat dari nilai regresi diperoleh nilai $F = 19.09$ dengan nilai $sig. = 0.000$. Hal ini merupakan dasar pengambilan keputusan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

B. SARAN

1. Dari aspek kepemimpinan, disarankan kepada semua guru SMKN 7 Makassar untuk meningkatkan kepemimpinan minimal kepemimpinan untuk diri sendiri sebagaimana Hadis Rasulullah saw dari Abdullah bin Umar r.a bahwa Rasulullah saw bersabda: "Semua kamu adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya.

- Seorang imam (amir) pemimpin dan bertanggung jawab atas rakyatnya. Seorang suami pemimpin dalam keluarganya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang isteri pemimpin dan bertanggung jawab atas penggunaan harta suaminya. Seorang pelayan (karyawan) bertanggung jawab atas harta majikannya. Seorang anak bertanggung jawab atas penggunaan harta ayahnya. (HR. Bukhari).
2. Dari aspek motivasi, disarankan untuk meningkatkan motivasi guru melalui pemenuhan kebutuhan guru, pemberian jaminan keamanan, pemberian penghargaan dan membantu guru berprestasi dan memperoleh informasi baru, kesempatan untuk belajar, memberikan pujian, memberikan penghargaan (piagam), bonus, memberikan fasilitas, pembenahan terhadap sistem dan suasana kerja di sekolah hendaknya menjadi pengembang motivasi dan kinerja guru. Sebagaimana Hadis Rasulullah SAW bahwa "Bangunlah pagi hari untuk mencari rezeki dan kebutuhan-kebutuhanmu. Sesungguhnya pada pagi hari terdapat barokah dan keberuntungan. (HR. Ath-Thabrani dan Al-Bazzar).
 3. Dari aspek disiplin kerja, disarankan kepada kepala sekolah untuk menetapkan aturan yang dapat meningkatkan kinerja guru, selain itu disarankan kepada guru untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja. Diperlukan manajemen seorang pemimpin di dalam pengelolaan dan penataan sekolah untuk menyusun strategi termasuk di dalamnya tentang disiplin kehadiran guru di sekolah dan tepat waktu di dalam menyajikan materi pelajaran pada peserta didik, dengan rencana pembelajaran yang disusun secara profesional akan menghasilkan prestasi belajar yang diharapkan Sebagaimana Hadis Rasulullah saw dari Ibnu Umar radhiallahu anhum, ia berkata: "Rasulullah shallallahu slaihi sasallam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar radhiallahu anhum berkata: "Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati". (HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq)

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahan Departemen Agama RI. Edisi Tahun 2002
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta.
- Atmodiwiryo, Soebagyo. 2005. *Manajemen Pelatihan*. Cetakan Kedua. PT. Ardadzya Jaya. Jakarta. .
- Berliner, Gage. 1984. *Educational Psychology. 3rd edition*. Houghton Mifflin Company. All right reserved..
- Buchari, Alma. 2004. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa, Cetakan. Keenam*, Bandung: Alfabeta.
- Campbell. 1983. *Introduction to Educational Administration*. Massachussetts Allyn and Bacon, Inc.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Dessler. 1984. *Manajemen Personalial; Teknik dan Konsep Modern*. Alih bahasa oleh Agus Darma (Edisiketiga). Jakarta: Erlangga.
- Dimiyati. 2000. *Model-model Pengambilan Keputusan*, Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Fattah. 2000. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonomitrika Dasar*, Terjemahan Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga
- Gusman, Hagi Eka. 2014. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam*. Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 | *Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan* Halaman 299 - 831.
- Hafidhuddin, Didin. Dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*. Ed. 1, Jakarta: Gemalnsani Press

- Handoko, T. H. 1993. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. BPK.Gunung Mulia.
- Koeswara,E. 1987, "Menyongsong Pelaksanaan Otonomi Daerah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999: Suatu Telaahan dan Menyangkut Kebijakan, Pelaksanaan dan Kompleksitasnya", CSISXXIX Nomor 1, Jakarta .
- Machmud, Amir. 1987. *Pembinaan Politik Dalam Negeri Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara,A.A.A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan.Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.P Dr.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manik, Ester. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMPNegeri 3 Rancaekek*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis& Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 97-107. ISSN 2443-0633.
- Manullang. M. Marihot. Manullang. 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- McClelland, D.C.1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press. .
- Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*.Jakarta:Ull Press Yogyakarta.
- Moenir, A.S. 2002.*Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Nawawi Imam. *Kitab Riyadhus Shalihin*. Hadis Bukhari
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007.Depdiknas,
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Popham. 2001. *Iklim Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Studing.
- Prayitno, dkk. 2004. *Pedoman Khusus Bimbingan dan Konseling* , Jakarta: Depdiknas
- Rahman, Abd. 2014. *Peningkatan disiplin kerja guru di sekolah dasar yayasan*. *Jurnal, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 | Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan*. Halaman 1 - 831.
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Semiawan, Conny. 1995. *Perspektif pendidikan Anak Berbakat*. Jakarta: Gramedia Indonesia.
- Semito, S. Alex. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta :Ghalia
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Sihombing, Umberto. 2000. *Pendidikan Luar Sekolah Manajemen Strategi*. Jakarta: PD Mahkota.
- Slamet.Achmad, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Unnes Press.
- Soeitoe, Samuel. 1982. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas. Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono, 2004, *Statistik Penelitian*, Bandung: Alpa Beta.
- Terry, George R. 1997. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). Bandung: PT. BumiAksara.
- Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003.
- Usman, Moh. Uzer. 2001. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Veithzal, Rivai, 2004.*Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21.Ed. 1*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yensy, Nurul Astuty. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara*. *Jurnal Kependidikan Triadik*, April 2010, Volume 13, No.1.
- Zamroni,2000.*Paradigma Pendidikan Masa Depan*, Yogyakarta: Biagraf Publishing.