

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
KEMAMPUAN GURU DAN DISIPLIN GURU
TERHADAP KINERJA GURU
DI SMKN 6 MAKASSAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**SYAHRIWATI
2018. MM. 1.1401**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
KEMAMPUAN GURU DAN DISIPLIN GURU
TERHADAP KINERJA GURU
DI SMKN 6 MAKASSAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**SYAHRIWATI
2018. MM. 1.1401**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
KEMAMPUAN GURU DAN DISIPLIN GURU TERHADAP
KINERJA GURU DI SMK 6 MAKASSAR**

Oleh :

SYAHRIWATI
2018. MM. 1.1401

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 26 Februari 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat


Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota



Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si




Dr. Drs. H. Muh. Said, M.M., M.AP

School Of Business **Mengetahui :**

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**



Dr. Maryadi, S.E., M.M.



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI****JUDUL TESIS :**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KEMAMPUAN GURU
DAN DISIPLIN GURU TERADAP KINERJA GURU DI SMKN 6 MAKASSAR**

Nama Mahasiswa : Syahriwati
NIM : 2018.MM.1.1401
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Muh. Said, M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E, S.Pd.I., M.M.MBA

Tanggal Ujian : 26 Februari 2021
SK Penguji Nomor : 034/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar,04 Februari 2021

Mahasiswa Ybs,



SYAHRIWATI
2018. MM. 1. 1401

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Guru dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru di SMKN 6 Makassar”.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Muh. Said, M.M selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., M.Si, A.K., C.P selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS Nobel, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan

kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.

4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Penjaminan Mutu Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Februari 2021

Penulis

ABSTRAK

Syahriwati. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Guru dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru di SMKN 6 Makassar, dibimbing oleh Syamsul Alam dan Muh Said.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar. (2) Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kemampuan guru terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar (3) mengkaji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan guru terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar (4) mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan guru dan kedisiplinan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar (5) mengkaji dan menganalisis variabel kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan guru dan kedisiplinan guru yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru siswa di SMKN 6 Makassar.

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 6 Makassar dengan sampel berjumlah 80 orang. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah (1) observasi dan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab yang berkaitan dengan kepemimpinan, kemampuan guru, dan kedisiplinan (2) angket/kuesioner dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* 1-5 kemudian dikelola dan disajikan secara diskriptif agar mampu menjabarkan hasil penelitian.

Hasil dari penelitian ini adalah (1) kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Makassar (2) kemampuan guru berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 (3) kedisiplinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Makassar (3) kepemimpinan, kemampuan Guru dan kedisiplinan berpengaruh positif serta simultan terhadap kinerja guru SMK Negeri 6 Makassar (4) kemampuan guru merupakan variabel yang paling dominan terhadap Kinerja guru di SMK Negeri 6 Makassar.

Kata kunci: Disiplin, Kemampuan Guru, Kepemimpinan, Kinerja Guru



ABSTRACT

Syahriwati. 2021. *The Effect of Principal Leadership, Teacher Ability, and Teacher Discipline toward Teacher Performance at SMKN 6 Makassar, supervised by Syamsul Alam and Muh Said.*

This study aims to (1) examine and analyze the effect of principal leadership on teacher performance at SMKN 6 Makassar (2) To study and analyze the effect of teacher ability on teacher performance at SMKN 6 Makassar (3) to examine and analyze the effect of teacher discipline on teacher performance at SMKN 6 Makassar (4) to examine and analyze the influence of principal leadership, teacher ability, and teacher discipline. together on the performance of teachers at SMKN 6 Makassar (5) studied and analyzed the variables of principal leadership, teacher ability, and teacher discipline that had the most influence on student-teacher performance at SMKN 6 Makassar.

This study was conducted at SMK Negeri 6 Makassar with a sample of 80 people. The data collection methods used were (1) observation and data collection techniques by giving a set of questions or written statements to respondents to be answered related to leadership, teacher ability, and discipline (2) questionnaire with the measurement scale used was the Likert scale 1-5 then managed and presented descriptively to be able to describe the research results.

The results of this study are (1) leadership has a positive but not significant effect on teacher performance at SMK Negeri 6 Makassar (2) teacher ability has a significant positive effect on teacher performance at SMK Negeri 6 (3) discipline has a significant positive effect on teacher performance at SMK Negeri 6 Makassar (3) leadership, teacher ability and discipline have a positive and simultaneous effect on teacher performance at SMK Negeri 6 Makassar (4) teacher ability is the most dominant variable on teacher performance at SMK Negeri 6 Makassar.

Keywords: *Discipline, Teacher Ability, Leadership, Teacher Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN IDENTITAS	iv
ORISINALITAS TESIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Manfaat Penelitian	14
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	16
2.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	20
2.2.1. Ruang Lingkup.....	20
2.2.2. Kualifikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah	22
2.2.3. Tipe dan Gaya Kepemimpinan.....	25
2.3. Kemampuan Guru	30
2.3.1. Definisi	30
2.3.2. Macam-macam Kemampuan Guru	31
2.3.3. Indikator Kemampuan Guru Dalam Mengajar	34
2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Guru	35
2.4. Disiplin Kerja	36
2.4.1. Pengertian	36
2.4.2. Tipe Disiplin Kerja.....	37
2.4.3. Indikator Disiplin Kerja.....	38
2.5. Kinerja Guru	42
2.5.1. Pengertian Kinerja.....	42
2.5.2. Indikator Kinerja Guru	44
2.5.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	45
2.5.4. Penilaian Kinerja.....	48

BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL	
3.1. Kerangka Konseptual	50
3.2. Hipotesis Penelitian	50
3.3. Definisi Operasional Variabel	51
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Pendekatan Penelitian	54
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	54
4.3. Populasi dan Sampel	54
4.4. Teknik Pengumpulan Data	55
4.5. Jenis dan Sumber Data	56
4.6. Metode Analisa Data.....	56
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Deskripsi Responden Penelitian	59
5.1.1. Jenis Kelamin.....	59
5.1.2. Umur.....	60
5.1.3. Status Kepegawaian	62
5.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
5.2.1. Variabel Kepemimpinan.....	63
5.2.2. Variabel Kemampuan Guru	65
5.2.3. Variabel Kedisiplinan Guru	67
5.2.4. Variabel Kinerja	69
5.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	71
5.3.1. Uji Validitas.....	71
5.3.2. Uji Realibilitas	73
5.4. Uji Asumsi Klasik	74
5.4.1. Multikolinearitas	74
5.4.2. Uji Heterokedastisitas	75
5.4.3. Autokorelasi.....	77
5.4.4. Uji Normalitas.....	77
5.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	79
5.6. Pengujian Hipotesis	82
5.6.1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t).....	82
5.6.2. Pengujian secara simultan	84
5.6.3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)	86
5.7. Pembahasan Hasil Penelitian.....	88
5.7.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	88
5.7.2. Pengaruh Kemampuan Guru terhadap Kinerja.....	89
5.7.3. Pengaruh Disiplin guru terhadap kinerja.....	92
5.7.4. Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan guru dan disiplin Guru terhadap Kinerja guru (Secara simultan)	94
5.7.5. Variabel Yang Paling Signifikan Antara Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Guru dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru	95
5.8. Keterbatasan Penelitian.....	97

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan	98
6.2. Saran	100

DAFTAR PUSTAKA**DAFTAR LAMPIRAN**

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1. Kerangka Konseptual	50
5.1. Grafik <i>Scatterplot</i>	76
5.2. Grafik Uji Normalitas	78

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
3.1.	Definisi Operasional Variabel	51
5.1.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	60
5.2.	Karakteristik Responden berdasarkan Umur	61
5.3.	Karakteristik Responden berdasarkan Status Kepegawaian	62
5.4.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kepemimpinan	63
5.5.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kemampuan Guru	65
5.6.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Disiplin	67
5.7.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja	69
5.8.	Hasil Uji Validitas	72
5.9.	Nilai Koefisien Alpha	73
5.10.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	75
5.11.	Hasil Uji Autokorelasi	77
5.12.	Hasil Perhitungan Regresi	80
5.13.	Hasil Uji-t.....	83
5.14.	Uji F	85
5.15.	Hasil Uji Beta	86
5.16.	Hasil Uji Determinasi.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

LAMPIRAN 4: DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

LAMPIRAN 5: HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

LAMPIRAN 6: ANALISA REGRESI

LAMPIRAN 7: DOKUMENTASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju pada dekade ini menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas merupakan modal utama untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat 1 menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Kemajuan dan perkembangan teknologi pada era globalisasi dan informasi telah memacu bangsa Indonesia untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam melaksanakan pembangunan disegala bidang, sehingga diharapkan bangsa Indonesia mampu mencapai keunggulan dalam menghasilkan karya-karya nyata yang bermutu dan mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain. Pendidikan nasional mempunyai visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang berubah.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi termasuk sekolah karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Guna mencapai tujuan organisasi sekolah diperlukan sumber daya manusia atau pegawai berkualitas yang mampu menyumbangkan segenap daya upaya dalam rangka melayani kebutuhan publik dan memajukan organisasi, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi berharga bagi instansi.

Searah dengan usaha peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini dan sesuai dengan era desentralisasi seperti saat ini, dimana bidang pendidikan juga dikelola secara otonomi oleh pemerintah daerah, sehingga praksis pendidikan sudah barang tentu harus ditingkatkan kearah yang lebih baik dalam arti relevansinya bagi kepentingan daerah maupun kepentingan nasional.

Agar desentralisasi dan otonomi pendidikan dapat berhasil dengan baik, kepemimpinan kepala sekolah perlu diberdayakan. Pemberdayaan yang dimaksud adalah peningkatan kemampuan secara fungsional, sehingga kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang dan tujuannya. Kepala Sekolah harus bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer ia harus mampu mengelola agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah jika didalam menjalankan tugas sebagai manajer mampu melakukan 5 macam kegiatan pokok seorang manajer yaitu : 1) perencanaan / *planning*, 2) Pengorganisasian / *organizing*, 3) pelaksanaan / *actuating*, 4) penganggaran / *budgeting* dan 5) kontrol / *controlling*

serta sebagai kepala sekolah harus mampu melakukan fungsi manajemen dengan baik yang meliputi ; (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan, dan (4) pengawasan (Suyanto, 2011)

Kepala sekolah seharusnya menghindari dari terciptanya pola hubungan dengan guru yang hanya mengandalkan kekuasaan dan sebaliknya perlu mengedepankan kerjasama fungsional. Kepala Sekolah juga harus menghindarkan diri dari *one man show* dan sebaliknya harus lebih menekankan kerjasama kesejawatan, juga menghindari terciptanya suasana kerja yang serba menakutkan, tetapi perlu menciptakan keadaan yang dapat membuat semua guru dan karyawan menjadi percaya diri.

Kepala Sekolah adalah pemimpin pendidikan pada tingkat sekolah, sehingga ia juga harus menghindarkan diri dari wacana retorika dan perlu membuktikan bahwa ia memiliki kemampuan kerja secara profesional serta menghindarkan diri dari aktivitas yang dapat menyebabkan pekerjaan yang ada disekolah menjadi sangat membosankan. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen. Kepemimpinan berkaitan dengan kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin, karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang

hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai. Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi bersangkutan. Perumus serta penentu strategi dan taktik adalah pimpinan dalam organisasi tersebut.

Kepala sekolah merupakan orang atau personil kependidikan yang memiliki peran besar dalam mencapai keberhasilan pengelolaan suatu sekolah, sedangkan guru berada posisi lain yang berperan besar dalam keberhasilan proses belajar mengajar di dalam kelas disamping peran siswa, karyawan sekolah dan juga orang tua siswa. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang didalamnya terdapat juga kepribadian, ketrampilan dalam mengelola sekolah termasuk dalam menangani masalah yang timbul disekolah, gaya kepemimpinan serta kemampuan menjalin hubungan antar manusia sangat menentukan atau memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas proses belajar dan mengajar di sekolah. Dalam hal ini keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah akan tampak dari apa yang dikerjakannya. Hal ini penting untuk dikedepankan karena apa yang telah dikerjakan kepala sekolah melalui kebijakan yang telah ditetapkan akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikis para guru, siswa dan karyawan sekolah.

Pengaruh kepemimpinan itu pada pihak lain dapat memperkembangkan hubungan kemanusiaan yang lebih baik, dapat mempengaruhi pertumbuhan sikap-sikap yang positif dari pada individu-individu yang dipimpinnya, artinya pengaruh

kepemimpinannya sangat menentukan bagaimana kualitas kegiatan kerjasama dan kualitas hasil yang dapat dicapai oleh kegiatan kerjasama dalam situasi yang positif.

Guru akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab apabila ia merasa puas terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah dalam memimpin agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik ia juga harus memperhatikan secara kultural, baik bagi guru, siswa, karyawan sekolah, orang tua siswa serta lingkungan masyarakat.

Guru yang memiliki kinerja baik, memenuhi beberapa kompetensi seperti yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 yang menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kedisiplinan kerja guru penting untuk diperhatikan karena keberhasilan pendidikan banyak berharap dari guru. Kinerja guru yang baik tidak dapat dicapai jika tidak disertai dengan ketaatan guru pada peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Pemeliharaan dan peningkatan kedisiplinan guru diharapkan dapat meningkatkan keefektifan kegiatan belajar mengajar siswa. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga dapat menjadikan pandangan masyarakat lebih baik sehingga kepercayaan masyarakat terhadap sekolah tersebut dapat meningkat.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bagi seseorang dan juga kelompok dapat menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Begitu pula, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan tersebut biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran.

Salah satu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wasiatur Rifah (2016) menunjukkan bahwa kedisiplinan di MTs Sultan Fatah Gaji mempunyai taraf “baik” dengan nilai rata-rata sebesar 71,3. dan pada nilai distribusi frekuensi terletak pada interval 67 – 73 yang mempunyai prosentase sebesar 60% dan Kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji mempunyai taraf “baik” dengan nilai rata-rata sebesar 73,15 dan pada nilai distribusi frekuensi terletak pada interval 72 – 77 yang mempunyai prosentase sebesar 60%. Dan dari hasil perhitungan menggunakan korelasi diketahui prosentase pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru sebesar 50% dan persamaan garis regresinya adalah $Y = 40.066 + 0.464X$.

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran dan pengaruh di dalam kehidupan sekolah, walaupun kepala sekolah bukan merupakan seorang pemimpin yang memiliki kekuasaan mutlak dalam lingkungan kepala sekolah. Sekarang ini sudah banyak sekolah yang oleh pimpinannya diberikan instruksi, bahwa semua

unsur dalam suatu lembaga pendidikan adalah pendukung keberhasilan pengelolaan pembelajaran di lembaga pendidikan tersebut. Bagaimana juga kepala sekolah merupakan salah satu kunci penting sukses tidaknya pengelolaan pembelajaran di dalam suatu sekolah. Guru dalam hal ini mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pembentukan pribadi peserta didik, karena guru yang melakukan transfer budaya didalam kelas, dengan begitu guru merupakan contoh teladan bagi peserta didiknya.

Fajriani Nurdin (2017) dalam penelitian terdahulu menjelaskan dalam penelitiannya bahwa berdasarkan hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t = 0,136$ lebih kecil dari pada nilai $t_{tabel} = 1,796$ dengan taraf signifikan sebesar 5% ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) = $(0,136 \leq 1,796)$. Melalui metode dan analisis data tersebut, maka diperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep.

Pembelajaran dan perkembangannya merupakan bagian integral dalam bidang manajemen kurikulum dan penerapannya di sekolah saat ini yang semakin banyak ditekuni, terutama oleh para ahli ilmu pendidikan, tenaga profesional kependidikan, tenaga peneliti dan para pengelola pendidikan pada berbagai jenjang pendidikan. Kesadaran mengenai pentingnya kemampuan dan keahlian dalam bidang pembelajaran ini sesungguhnya sejalan dengan semakin cepat dan bertambah kompleksnya perkembangan dunia pendidikan, yang merupakan

implikasi dan konsekuensi logis dari eksploitasi dalam bidang-bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, sosio-kultural, keberhasilan dalam pengendalian penduduk dan anspirasi masyarakat yang dimungkinkan oleh suasana keterbukaan dan komunikasi dua arah secara timbal balik yang berkembang dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang mempunyai kualitas dan kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Jika pembelajaran yang dilakukan guru berkualitas, maka lulusan yang dihasilkan akan berkualitas pula. Sebaliknya, jika pembelajaran yang dilakukan tidak berkualitas, maka lulusan yang dihasilkan juga tidak akan berkualitas. Hal tersebut akan berdampak pada kemampuan lulusan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini. Artinya, keberhasilan pembelajaran bergantung pada kemampuan guru.

Keberhasilan sekolah adalah sekolah yang memiliki pemimpin yang berhasil. Pemimpin sekolah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap guru dan para peserta didik. Pemimpin sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tentang tugas-tugasnya dan menentukan suasana sekolah. Kepala Sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah, kehadiran Kepala Sekolah sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya yang ada di sekolah terutama guru.

Undang-Undang RI. No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI pasal 39, dinyatakan bahwa: (1) tenaga Kependidikan bertugas

melaksanakan administrasi, pengelola, pengembang, pengawas, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan dan (2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang. Guru bertanggung jawab sebagai medium agar peserta didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan, sehingga siswa maupun pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam proses pembelajaran baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan mampu bekerjasama dan bertanggung jawab dalam menciptakan prestasi siswa yang memuaskan.

Guru memiliki peran yang penting, merupakan posisi strategis, dan bertanggungjawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam proses

pembelajaran, guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis guru dapat menterjemahkan proses perbaikan dalam sistem pendidikan di dalam satu kegiatan di kelasnya. Guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas, guna terwujudnya prestasi belajar siswa yang diampunya.

Sejalan dengan hasil penelitian Dewi Rezki H, Hasmin, dan Mustari (2016) tentang pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan, dan metode pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa di SMA 1 Sungguminasa, disimpulkan bahwa kedisiplinan, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan, dan metode pembelajaran baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Siswa pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa. Artinya, semakin baik kedisiplinan, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan, dan metode pembelajaran secara bersama-sama maka akan semakin baik pula prestasi diperoleh oleh siswa, begitu juga sebaliknya jika kedisiplinan, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan, dan metode pembelajaran secara bersama-sama kurang baik maka prestasi yang diperoleh siswa juga akan kurang baik atau kurang memuaskan.

Mengacu pada beberapa konsep tersebut di atas, maka diasumsikan bahwa prestasi belajar siswa dapat dipengaruhi oleh: (1) model dan tipe kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan pada warga sekolah termasuk guru dan siswa

dalam mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan, artinya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan tersebut mampu menggerakkan, membimbing, membantu dan mensupport terjadinya peningkatan prestasi belajar sesuai yang diharapkan, (2) Dalam mengajar guru tidak hanya dituntut untuk memberikan pengajaran dari aspek kognitif saja, melainkan mampu memberikan pengajaran sikap yang dapat membina siswa agar dapat menjadi manusia yang berwatak (berkarakter) dan mampu menciptakan kebiasaan, sikap, cita-cita, berfikir, berbuat, berani, dan tanggung jawab, dan bertindak atas dasar nilai moral yang tinggi yang terangkum dalam prestasi belajar siswanya, (3) Kedisiplinan guru dalam menerapkan peraturan yang disepakati bersama dengan siswa untuk memudahkan terwujudnya capaian tujuan pembelajaran tepat sasaran, tepat waktu dan berkualitas. Semakin tinggi disiplin guru dalam mengajar maka semakin tinggi pula prestasi belajar siswanya.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di lokasi penelitian menunjukkan bahwa: (1) Bentuk dan tipe kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memimpin sekolah bersama dengan guru dan siswa yang ada didalamnya melalui variasi dan penggabungan dari berbagai tipe dan gaya kepemimpinan yang ada, sehingga warga sekolah mempunyai keragaman dalam bertindak berperilaku terutama guru dan siswa selama proses pembelajaran berlangsung di sekolah, artinya kepemimpinan kepala sekolah sebagian warga sekolah kurang menerima gaya dan tipe yang diterapkannya, (2) belum maksimal kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran baik di kelas maupun di luar kelas, masih ditemukan guru

memberikan materi pelajaran secara monoton, kurang kreatif dan inovatif dalam mendesain model pembelajaran yang dapat membangkitkan motivasi belajar siswa, begitu pula penggunaan media pembelajaran belum maksimal dilakukan guru dengan berbagai alasan dan argumen, termasuk keterbatasan media, kurang dorongan dari kepala sekolah, sarana prasarana yang kurang mendukung dalam penggunaan metode pembelajaran yang multiguna, sehingga optimalisasi tujuan pembelajaran kurang maksimal, (3) tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya masih rendah, masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam proses belajar mengajar terutama kedisiplinan siswa untuk mengikuti aktivitas belajar yang sedang dilakoninya, begitu pula kedisiplinan dalam hal kehadiran dan menunaikan tugas dan kewajiban yang tepat waktu, di sisi lain kedisiplinan guru dan pegawai ketika kepala sekolah tidak berada di tempat maka guru dan pegawai juga terkadang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga berdampak pada ketuntasan pembelajaran di kelas kurang maksimal. Olehnya itu dibutuhkan peran dari kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan, yakni sebagai motivator dan diharapkan mampu untuk mengontrol yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah, dan (4) prestasi belajar siswa yang belum maksimal secara merata pada semua mata pelajaran, masih didominasi pelajaran tertentu yang kurang memenuhi standar ketuntasan minimal yang harus dicapai oleh siswa, hanya berada pada rentang 70 sampai 75. Begitu pula prestasi non akademik lainnya, belum optimal sesuai yang diharapkan oleh orang tua dan pihak lainnya. Begitu pula prestasi belajar akademik dari hasil UNBK SMK, siswa

masih berada pada kategori masih rendah yaitu rata-rata 65 yang diperoleh siswa pada semua program kejuruan SMKN 6 Makassar.

Berdasarkan kenyataan tersebut di atas, maka ingin dikaji secara mendalam dan ilmiah melalui sebuah penelitian yang berjudul: Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Guru Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru di SMKN 6 Makassar.

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada kajian dan analisis telah pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan pokok penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar?
2. Apakah terdapat pengaruh kemampuan guru terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar?
3. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan guru terhadap kinerja guru siswa di SMKN 6 Makassar?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan guru dan kedisiplinan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar?
5. Variabel mana diantara kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan guru dan kedisiplinan guru yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kemampuan guru terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kedisipinan guru terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar.
4. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan guru dan kedisiplinan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar.
5. Untuk mengkaji dan menganalisis variabel kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan guru dan kedisiplinan guru yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru siswa di SMKN 6 Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

Mengacu pada latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dalam bidang pendidikan bagi Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan, yang berkaitan dengan peningkatan kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan guru dan kedisiplinan guru, serta prestasi belajar siswa.

2. Menjadi data pemetaan kepemimpinan kepala sekolah dan kemampuan guru bagi Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, dalam mengambil kebijakan pendidikan.
3. Menjadi bahan masukan bagi kepala sekolah SMKN 6 Makassar untuk berupaya meningkatkan kemampuan dan disiplin guru serta kinerja guru dalam proses pembelajaran.
4. Menjadi bahan masukan yang positif dan membangun bagi guru pada SMKN 6 Makassar untuk meningkatkan kemampuan dan disiplinnya terutama dalam proses belajar mengajar.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Endah Listyasari (2012) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di SMA Negeri se Kota Tasikmalaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *descriptive analytic* dan *verivicatif*. Populasi penelitian ini adalah Guru Penjas dan siswa SMA Negeri yang ada di Kota Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru penjas dan siswa SMA Negeri di Kota Tasikmalaya berjumlah 753 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 orang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan maka peneliti menyimpulkan Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berpengaruh positif terhadap prestasi siswa, artinya bahwa prestasi siswa banyak dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya serta dipengaruhi oleh kemampuan kinerja guru.

2. Sri Lestari (2016) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi siswa. Disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, namun tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa kelas 6 SD di UPTD Kecamatan Tuntang. Kinerja Guru memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap prestasi siswa kelas 6 SD Negeri di Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikemukakan saran

hendaknya kepala Sekolah dapat membangun kerjasama yang positif melalui pembinaan dan pemberian motivasi kepada guru agar kinerja guru meningkat, sehingga prestasi belajar siswa akan meningkat pula.

3. Edi Arif Fahrudin (2015) Pengaruh manajemen kepala sekolah dan media pembelajaran guru terhadap prestasi belajar siswa di MTs Negeri Sumberlawang Kabupaten Sragen. Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh manajemen kepala sekolah terhadap prestasi belajar siswa di MTs Negeri Sumberlawang Kabupaten Sragen, Pengaruh media pembelajaran guru terhadap prestasi belajar siswa di MTs Negeri Sumberlawang Kabupaten Sragen, Pengaruh manajemen kepala sekolah dan media pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa di MTs Negeri Sumberlawang Kabupaten Sragen. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain observasional. Sasaran yang akan diteliti adalah kontribusi manajemen kepala sekolah dan media pembelajaran terhadap Prestasi Siswa di MTs Negeri Sumberlawang Kabupaten Sragen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Sumberlawang Kabupaten Sragen berjumlah 51 orang dan semuanya diambil sampel dengan teknik teknik *total sampling*. Pengumpul data menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan dengan analisis regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan manajemen kepala sekolah terhadap prestasi belajar siswa di MTs Negeri Sumberlawang Kabupaten Sragen ($r_{X1Y} = 0,519$; $t = 4,246$; $p = 0,000$); 2)

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan media pembelajaran guru terhadap prestasi belajar siswa di MTs Negeri Sumberlawang Kabupaten Sragen ($r_{X2Y} = 0,474$; $t = 3,769$; $p = 0,000$); 3) Terdapat pengaruh signifikan secara serentak manajemen kepala sekolah dan media pembelajaran guru terhadap prestasi belajar siswa di MTs Negeri Sumberlawang Kabupaten Sragen ($R_{X1X2Y} = 0,595$; $F_{hit} = 13,155$; $p = 0,000$).

4. Choirul Anwar (2017) Pengaruh Kedisiplinan guru dan Motivasi belajar siswa terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung. Penelitian dalam tesis ini dilatar belakangi oleh melemahnya kedisiplinan guru yang bisa dilihat antara lain adanya gejala-gejala guru yang sering membolos/mangkir mengajar, guru yang masuk ke kelas yang tidak tepat waktu atau terlambat masuk ke sekolah, guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau persiapan mengajarnya yang kurang lengkap. Dan juga rendahnya motivasi belajar siswa sehingga banyak sekali siswa yang kurang dalam meraih prestasi di sekolah. Sehingga peneliti ingin meneliti pengaruh antara disiplin guru dan motivasi belajar siswa dengan prestasi belajar siswa di sekolah. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deduktif dengan jenis penelitian kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung sebanyak 9 lembaga sekolah. Kemudian dengan teknik *cluster sampling* dipilih 4 lembaga sekolah dengan populasi sebanyak 2464 siswa. Dalam penelitian ini jumlah sampel berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh *Issac* dan *Michael* dengan

taraf kesalahan 5% yaitu sebanyak 283 siswa. Pengumpulan data dilakukan dengan instrument angket. Analisis data dan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana, regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) Ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan guru terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Ngantru yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,997 > 1,968$). Nilai signifikansi t untuk variabel kedisiplinan guru adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. (2) Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi belajar siswa terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Ngantru yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,203 > 1,968$). Nilai signifikansi t untuk variabel Motivasi belajar siswa adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. (3) Ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan siswa dan motivasi belajar siswa terhadap Prestasi belajar di Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Ngantru yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($30,631 > 1,968$). Nilai signifikansi t untuk variabel kedisiplinan guru dan Motivasi belajar siswa adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak

2.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.2.1. Ruang lingkup

Menurut Wahjosumidjo (2012) menyebutkan kepemimpinan kunci keberhasilan sekolah. Kalimat itu berarti bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat besar terhadap keberhasilan sekolah mencapai tujuan sekolah yang berhasil apabila mereka memahami. Keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah.

Pengertian kepemimpinan dinyatakan oleh Hersey & Blanchard (2012:83) *Leadership process is a function of the leader, the follower, and other situational variables*- $L = F(l, f, s)$. (proses kepemimpinan adalah fungsi pemimpin, pengikut, dan variable situasional lainnya- $K = f(P, p, s)$). Fiedler dalam Pierce & Newstorm (2018:211) mendefinisikan bahwa *“the effectiveness of the leader will be defined in terms of how well his group or organization performs the primary tasks for which the group exists”* (efektivitas pemimpin didefinisikan dalam kaitan seberapa baik kelompok atau organisasinya melaksanakan tugas pokok selama berdirinya kelompok atau organisasi tersebut).

Menurut Soekarto Indrafachrudi, dkk (2013) Kepemimpinan adalah: Berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan

tertentu. Kepemimpinan dalam satu situasi terlihat adanya unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Orang yang dapat mempengaruhi orang lain di satu pihak;
- b. Orang yang mendapat pengaruh di lain pihak;
- c. Adanya maksud-maksud atau tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai;
- d. Adanya serangkaian tindakan tertentu untuk mempengaruhi dan untuk mencapai maksud atau tujuan-tujuan itu.

Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, mengarahkan atau memaksa orang lain untuk berbuat itu terlihat di dalam proses memimpin yang terjadi dalam hubungan antar manusia dengan manusia lain, maupun antara individu dengan kelompok individu yang terorganisir secara temporer atau permanen dalam suatu wadah yang disebut organisasi, lembaga, kantor atau bentuk-bentuk kelompok lainnya.

Istilah kepemimpinan atau leadership berasal dari kata “pemimpin” atau “leader”. Berbagai teori dan pendapat para ahli mengenai kepemimpinan diantaranya: Miftah Toha, menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas sebuah kelompok yang diorganisir untuk mencapai tujuan. Priansa dan Somad (2014:49) menyatakan bahwa kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.

Kompri (2015:64) berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya yang dilakukan kepala sekolah sebagai *leader* mempengaruhi banyak orang (guru, tenaga administrasi, siswa, *stakeholders*) melalui komunikasi untuk mencapai tujuan sekolah. Seorang kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang sangat besar terhadap keberhasilan sekolah yang dikelolanya. Peranan kepala sekolah tidak hanya terbatas dalam hal mengelola rutinitas program atau proyek khusus dari dinas pendidikan melalui kontrol dan pemenuhan kewajiban administratif saja, akan tetapi kepala sekolah harus memenuhi kebutuhan manajemen maupun *leadership* sekolah dengan menciptakan *setting* sekolah yang dapat meningkatkan kesuksesan dan keberhasilan sekolah yang dipimpinnya.

2.2.2. Kualifikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala Sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju sekolah dan pendidikan secara luas. Sebagai pengelola institusi satuan pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas kinerjanya. Untuk mencapai mutu sekolah yang efektif, kepala sekolah dan seluruh stakeholders harus bahu membahu kerjasama dengan penuh kekompakan dalam segala hal.

Menurut Kimball Wiles dalam Mugi Muryadi Harna (2011:2) berpendapat bahwa seorang kepala sekolah hendaknya profesional dalam kepemimpinan, hubungan manusiawai, proses kelompok administrasi personalia dan menilai staf. Seorang kepala sekolah yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya adalah kepala sekolah yang memperlihatkan kemampuan profesionalnya sebagai pemimpin. Ia menjadi berhasil karena mendapat dukungan dan penghargaan dari

stafnya. Ia akan berhasil jika guru-gurunya mampu menunjukkan sikap terbuka (*open mindedness*), kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Seorang kepala sekolah perlu menunjukkan sikap yang bersahabat, tenang, bersemangat, penuh pengertian, memberi tantangan, menciptakan rasa aman, memiliki wawasan yang luas dan memahami visi dan misi sekolah sehingga dapat mendorong tumbuhnya sikap loyal serta dukungan dari para guru atau staf terhadap kepala sekolah yang bersangkutan.

Lebih lanjut menurut Arthur S. Gist dalam Mugi Muryadi Harna (2011:3) menyebutkan bahwa kualifikasi seorang kepala sekolah antara lain meliputi ; (1) seorang manusia sosial dan berperikemanusiaan yang menilai seseorang dari sudut kemanusiaannya sehingga dapat bergaul dengan siapa saja, (2) selalu menaruh hormat kepada orang lain secara tulus ikhlas, (3) selalu optimis, (4) memiliki semangat dalam bekerja, (5) berpandangan obyektif sehingga tidak terpengaruh oleh prasangka-prasangka pribadi, (6) memiliki pikiran yang luas, mudah dan cepat memberikan penghargaan pada staf yang bekerja dengan baik, (7) berjiwa terbuka, tidak menaruh prasangka dan dendam terhadap staf yang melakukan kesalahan dan (8) berterus terang dan dapat menyampaikan ide-idenya secara jelas.

Profesionalitas kepala sekolah juga ditunjukkan dengan kemampuannya membina dan meningkatkan moral kerja staf. Moral kerja merupakan reaksi mental dan emosional dari seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang memiliki moral kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki semangat, rasa tanggung jawab dan antusiasme. Apabila kepala sekolah ingin

meningkatkan moral kerja para staf, ia harus memperhatikan kesejahteraan para staf tersebut yang meliputi kesejahteraan materiil dan kesejahteraan batin (Mugi Muryadi Harna : 2011:4).

Kepala sekolah sebagai *leader* dalam dunia pendidikan hendaknya menjauhkan diri dari sikap otoriter. Kepala sekolah hendaknya tidak perlu merasa statusnya lebih tinggi dan menempatkan dirinya di luar dan di atas kelompok (*working on a group*) sehingga melulu menuntut untuk dihormati, melainkan ia merasa bahwa ia tempatnya berada di tengah-tengah para staf (*working with a pgroup*). Hal lain yang juga tidak kalah pentingnya sebagai indikasi profesionalitas kepala sekolah adalah adanya transparansi. Transparansi akan menjadikan semua pihak mengetahui tentang pengelolaan pendidikan di sekolah sehingga dapat mendorong tumbuhnya rasa senasib dan sepenanggungan serta secara emosional akan nampak keinginan para warga sekolah untuk ikut memajukan sekolah.

Kepala sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar Pancasila dan bertujuan untuk :

- a. Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan;
- b. Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa;
- c. Mempertinggi budi pekerti;
- d. Memperkuat kepribadian;
- e. Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.

Kepala Sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademisi saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat disekitarnya dengan merupakan tanggung jawabnya pula. Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa di isi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tentu seperti : latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.

2.2.3. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Winardi, dalam teori path goal theory of leadership atau teori kepemimpinan jalur tujuan mengulas tentang gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas dan hubungan. Teori ini mengemukakan empat tipe atau gaya kepemimpinan meliputi:

1. Kepemimpinan yang memberikan pengarahan. Ciri kepemimpinan ini yaitu memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka dan menjelaskan bagaimana menghadapi dan melaksanakan tugas.
2. Kepemimpinan yang bersifat membantu. Ciri kepemimpinan ini yaitu memberikan perhatian terhadap kebutuhan bawahan, dan berusaha agar pekerjaan lebih menyenangkan serta bersikap bersahabat dan mudah diajak bicara.
3. Kepemimpinan partisan. Ciri atau gaya kepemimpinan ini yaitu pimpinan aktif melakukan konsultasi dan memberikan saran-saran dan pendapat kepada bawahannya.

4. Kepemimpinan yang berorientasi kepada hasil. Ciri atau gaya kepemimpinan ini yaitu pimpinan menitik beratkan keunggulan dalam kinerja dan yakin bahwa bawahannya akan bersikap penuh tanggung jawab dan berupaya untuk mencapai tujuan yang bersifat menantang.

Menurut Khatib Pahlawan Kayo, tipe kepemimpinan ada 6 sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Tradisional

Kepemimpinan tradisional dapat diartikan sebagai suatu kepemimpinan yang lahir di tengah-tengah masyarakat primitif atau masyarakat yang baru tumbuh. Corak kepemimpinan ini adalah bentuk feodal, karena siapa yang mempunyai keberanian akan tampil ke depan, dan sekali merebut akan tetap mempertahankan bahkan mewariskan kepada keturunannya.

2. Kepemimpinan kharismatik

Pemimpin seperti ini lahir karena pemimpin tersebut mempunyai kelebihan yang bersifat psikis dan mental, serta kemampuan tertentu, sehingga apa yang diperintakkannya akan dituruti oleh bawahannya, dan kadangkala tanpa memerhatikan rasionalitas dari perintah tersebut. Jika dilihat lebih jauh seakan-akan antara pemimpin dengan bawahannya seperti ada daya tarik yang bersifat magic.

3. Pemimpin Rasionalitas

Salah satu ciri kepemimpinan rasionalitas adalah keseimbangan perasaan (emotional stability) dalam interaksi dan pergaulan antara pemimpin

dan bawahannya yang bebas dari prasangka dan jauh dari sifat dengki. Sebab jika pemimpin cepat emosional melihat tingkah laku bawahannya yang tidak berkenan di hatinya, maka nilai kepemimpinannya akan menurun.

4. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter didominasi oleh kekuasaan yang dibungkus oleh nilai-nilai kebohongan yang membuat bawahannya merasa ketakutan. Kepemimpinan seperti ini, komunikasinya hanya berlangsung satu arah, sehingga bawahannya tak bisa berinisiatif apalagi mengembangkan kreativitasnya.

5. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah tipe yang tepat dan ideal untuk dikembangkan dalam organisasi yang modern. Karena sesuai dengan fitrah manusia dan mudah diterapkan dalam semua lapisan, baik masyarakat desa maupun masyarakat kota.

6. Kepemimpinan Kolektif

Kepemimpinan kolektif diwarnai oleh nilai-nilai kolektivitas yang berbasis rasa keikhlasan dalam bertanggung jawab untuk melaksanakan amanah. Dalam kepemimpinan ini tidak ditemukan adanya watak dan karakter yang keras dan kasar apalagi yang tidak bertanggung jawab. Menurut Blanchard yang dikutip oleh Ludlow & Panton dalam Kompri (2015:79–80) yang mengemukakan 4 gaya dari sebuah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini dipengaruhi oleh bagaimana cara seorang pemimpin memberikan perintah, dan sisi lain adalah cara mereka membantu bawahannya. Keempat gaya

tersebut adalah :

(1) *Directing* yaitu gaya tepat apabila seseorang dihadapkan dengan tugas yang rumit dan staf kita belum memiliki pengalaman dan motivasi untuk mengerjakan tugas tersebut. Apabila seseorang berada di bawah tekanan waktu penyelesain, apa yang perlu dan apa yang harus dikerjakan. Dalam situasi demikian, biasanya terjadi *over-communicating* (penjelasan berlebihan yang dapat menimbulkan kebingungan dan pembuangan waktu). Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin memberikan aturan – aturan dan proses yang detail kepada bawahan. Pelaksanaan di lapangan harus menyesuaikan dengan detail yang sudah dikerjakan.

(2) *Coaching* yaitu pemimpin tidak hanya memberikan detail proses dan aturan kepada bawahan tetapi juga menjelaskan mengapa sebuah keputusan itu diambil, mendukung proses perkembangannya, dan juga menerima berbagai masukan dari bawahan. Gaya yang tepat apabila staf telah lebih termotivasi dan berpengalaman dalam menhadapi suatu tugas. Memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengerti tentang tugasnya, dengan meluangkan waktu membangun hubungan dan komunikasi yang baik dengan mereka.

(3) *Supporting* yaitu sebuah gaya di mana pemimpin memfasilitasi dan membantu upaya bawahannya dalam melakukan tugas. Dalam hal ini, pemimpin tidak memberikan arahan c cara detail, tetapi tanggung jawab dan proses pengambilan keputusan dibagi

bersama dengan bawahan. Gaya ini akan berhasil apabila karyawan telah mengenal teknik – teknik yang dituntut dan telah mengembangkan hubungan yang lebih dekat dengan anda. Dalam hal ini diperlukan meluangkan waktu untuk berbincang – bincang, untuk lebih melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan kerja, serta mendengarkan saran – saran mereka mengenai peningkatan kinerja.

(4) *Delegating* yaitu sebuah gaya di mana seorang pemimpin mendelegasikan seluruh wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan. Gaya delegating akan berjalan baik apabila staf sepenuhnya telah paham dan efisien dalam pekerjaan, sehingga dapat melepas mereka menjalankan tugas atau pekerjaan itu atas kemampuan dan inisiatifnya sendiri.

Sudarwan Danim (2012:212) membagi gaya kepemimpinan dengan tiga gaya yaitu: (a) gaya pemimpin otokratik, yaitu perilaku atau sikap yang ditampilkan pimpinan ingin menang sendiri, bahkan ia berasumsi bahwa maju mundurnya hanya tergantung pada dirinya dan dia juga punya sikap tertutup dari ide dari luar dan menganggap idenya yang paling akurat; (b) gaya pemimpin demokratis, yaitu pemimpin yang mempunyai sikap/perilaku keterbukaan dan berkeinginan memposisikan pekerjaan dari, oleh dan untuk bersama, gaya ini bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan yang bermutu dapat dicapai oleh organisasi; (c) gaya kepemimpinan permisif, yaitu sikap pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, dimana sikapnya

serba membolehkan, serba mengiyakan, tidak ambil pusing dan tidak ambil sikap dalam makna sesungguhnya dan cenderung apatis..

2.3. Kemampuan Guru

2.3.1. Definisi

Kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa, sanggup melakukan, atau dapat. Kartini Kartono dan Dali Dula dalam kamus psikologi menjelaskan tentang pengertian kemampuan yaitu istilah umum yang dikaitkan dengan kemampuan atau potensi menguasai suatu keahlian ataupun pemikiran itu sendiri. Kemampuan menurut Kunandar adalah suatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Broker dan Stone dalam Cece Wijaya memberikan pengertian kemampuan guru adalah sebagai gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru atau tenaga kependidikan yang tampak sangat berarti.

Berdasarkan definisi tersebut, diambil kesimpulan bahwa kemampuan guru adalah potensi atau kesanggupan yang dikuasai guru untuk melakukan suatu aktifitas atau kegiatan.

Kemampuan dalam konteks keguruan diterjemahkan sebagai hakekat kualitatif dari pemikiran guru yang Nampak sangat berarti (Wijaya, 2012). Artinya, suatu kemampuan dalam suatu profesi yang berbeda menuntut kemampuan yang berbeda-beda pula. Kemampuan dalam profesi keguruan akan dicerminkan pada kemampuan pengalaman dan kompetensi keguruan itu sendiri. Setiap profesi yang diemban oleh guru harus mendukung dengan kemampuan, sedangkan profesi itu memiliki hubungan sebagai suatu pekerjaan yang

mendukung pendidikan lanjut di dalam ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan sebagai aplikasi untuk membawa dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat.

Menurut UU Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 10, disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi menurut pendapat Usman dalam Kunandar (2017) yaitu suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks, yakni : *Pertama*, sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati. *Kedua*, sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif, dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh dan berkelanjutan.

2.3.2. Macam-macam kemampuan guru

Menurut Suprayati dalam Kunandar, keterampilan mengajar adalah sejumlah kompetensi guru yang menampilkan kinerjanya secara profesional. Kemampuan ini menunjukkan bagaimana guru memperlihatkan perilakunya selama interaksi dalam pembelajaran, meliputi:

- 1) Keterampilan membuka pelajaran, yaitu kegiatan guru untuk menciptakan suasana yang menjadikan siswa siap mental sekaligus menimbulkan perhatian siswa yang terpusat pada hal-hal yang akan dipelajari.

- 2) Keterampilan menutup pelajaran, yaitu kegiatan guru untuk mengakhiri proses pembelajaran.
- 3) Keterampilan menjelaskan, yaitu usaha penyajian materi pelajaran yang diorganisasikan secara sistematis.
- 4) Keterampilan mengelola kelas, yaitu kegiatan guru untuk menciptakan siklus belajar yang kondusif.
- 5) Keterampilan bertanya, adalah usaha guru untuk mengoptimalkan kemampuan menjelaskan melalui pemberian pertanyaan kepada siswa.
- 6) Keterampilan memberi penguatan, yaitu suatu respons positif yang diberikan guru kepada siswa yang melakukan perbuatan baik atau kurang baik.
- 7) Keterampilan memberi variasi, yaitu usaha guru untuk menghilangkan kebosanan siswa dalam menerima pelajaran melalui variasi gaya guru mengajar dan komunikasi nonverbal (suara, mimik, kontak mata dan semangat).

Menurut Adams dan Dickey dalam Oemar Hamalik, mengatakan bahwa ada 13 peran guru di dalam kelas, antara lain:

- 1) Guru sebagai pengajar, yaitu menyampaikan ilmu pengetahuan, perlu memiliki keterampilan memberikan informasi kepada kelas.
- 2) Guru sebagai pemimpin kelas, perlu memiliki keterampilan cara memimpin kelompok-kelompok murid.
- 3) Guru sebagai pembimbing, perlu memiliki keterampilan cara mengarahkan dan mendorong kegiatan belajar siswa.

- 4) Guru sebagai pengantar lingkungan, perlu memiliki keterampilan mempersiapkan dan menyediakan alat dan bahan pelajaran.
- 5) Guru sebagai partisipan, perlu memiliki keterampilan cara memberikan saran, mengarahkan pemikiran kelas dan memberikan penjelasan.
- 6) Guru sebagai ekspediter, perlu memiliki keterampilan menyelidiki sumber-sumber masyarakat yang akan digunakan.
- 7) Guru sebagai perencana, perlu memiliki keterampilan cara memilih dan meramu bahan pelajaran, secara profesional.
- 8) Guru sebagai supervisor, perlu memiliki keterampilan mengawasi kegiatan anak dan keterlibatan kelas.
- 9) Guru sebagai motivator, perlu memiliki keterampilan mendorong motivasi belajar kelas.
- 10) Guru sebagai penanya, perlu memiliki keterampilan cara bertanya yang merangsang kelas berfikir dan cara memecahkan masalah.
- 11) Guru sebagai pengajar, perlu memiliki keterampilan cara memberikan pengarahan terhadap anak-anak yang berprestasi.
- 12) Guru sebagai evaluator, perlu memiliki keterampilan cara menilai anak-anak secara objektif, kontiniu dan komprehensif.
- 13) Guru sebagai konselor, perlu memiliki keterampilan cara membantu anak-anak yang mengalami kesulitan.

2.3.3. Indikator Kemampuan Guru Dalam Mengajar

Kemampuan guru (kompetensi pedagogik) dalam penguasaan bahan pelajaran memberikan pengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Dikemukakan

oleh Peters, bahwa proses dan prestasi belajar siswa bergantung kepada penguasaan mata pelajaran guru dan kemampuan mengajarnya. Jadi, terdapat hubungan yang positif antara penguasaan bahan oleh guru dengan prestasi belajar yang dicapai siswa.

Menurut Undang-Undang No.14 tahun 2005 dan PP Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru dan Dosen kompetensi guru meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Pada umumnya, kompetensi guru tersebut bersifat menyeluruh dan merupakan satu kesatuan yang satu sama lain saling berhubungan dan saling mendukung. Akan tetapi, dalam proses pembelajaran, kompetensi profesional dan pedagogik mempunyai peranan yang penting karena berhubungan langsung dengan tugas pokok seorang guru, yakni terkait dengan kemampuan yang terfokus pada pelaksanaan proses belajarmengajar dan sebagai pengelola proses pembelajaran yang terkait dengan hasil belajar siswa.

Nana Sudjana mengemukakan bahwa dalam proses belajar-mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberikan fasilitas belajar bagi murid-murid untuk mencapai tujuan. Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar atau prestasi belajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan yakni; (a) merencanakan program belajar mengajar, (b) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, (c) menilai kemajuan proses mengajar, (d) menguasai bahan

pelajaran dalam pengertian menguasai bidang studi atau mata pelajaran yang dipegangnya/dibinanya.

2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Guru

Guru adalah salah satu bentuk jasa profesional yang dibutuhkan dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu standar guru profesional merupakan sebuah kebutuhan mendasar yang sudah tidak bisa ditawar lagi. Hal ini tercermin dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional yang terdiri atas 8 Standar Nasional Pendidikan dan salah satu dari standar tersebut mengenai standar pendidik dan tenaga kependidikan menjelaskan bahwa guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sebagai agen pembelajaran, serta sertifikasi sebagai pendidik yang profesional.

Sejalan dengan pendapat Suryobroto (2017) faktor yang mempengaruhi kemampuan guru antara lain: (1) Kepribadian yang menyangkut tingkah laku, wibawa, karakter dan lain-lain yang akan berpengaruh terhadap proses interaksi, (2) Penguasaan bahan pengajaran, (3) Penguasaan kelas, (4) Cara guru berbicara atau berkomunikasi dengan peserta didik, (5) Cara menciptakan suasana kelas yang kondusif, (6) Memperhatikan prinsip individualitas, dan (7) Standar kelulusan.

Dengan adanya faktor yang mempengaruhi kemampuan guru diatas maka kesuksesan seorang guru atau tim pengajar di dalam menciptakan proses belajar mengajar akan terjamin dan berhasil. Kemampuan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran termasuk dalam kompetensi pedagogik, salah satunya

dalam menyusun RPP. Penyusunan RPP harus dilakukan sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan (Majid, 2016).

2.4. Disiplin Kerja

2.4.1. Pengertian

Menurut David dalam Mangkunegara (2011: 129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Siagian (2014: 305) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya, dan meningkatkan prestasi kerja. Untuk dapat mewujudkan cita-cita organisasi sangatlah diperlukan disiplin kerja yang tinggi, atau dengan kata lain diperlukan mentalitas nasional yang sesuai dengan watak pembangunan, yang arahnya adalah menuju kepada pertumbuhan, perubahan dan kemajuan. Apabila pegawai yang menjadi subyek dan sekaligus obyek pembangunan tersebut tidak memiliki mentalitas pembangunan yang sesuai, maka sangat mengganggu jalannya organisasi tersebut.

Disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan terhadap sebuah peraturan, yang dalam proses pelaksanaannya selalu mengalami proses latihan dan penilaian. Seorang guru harus mampu mengoreksi kedisiplinan diri sendiri dengan memerhatikan peraturan apa saja yang sudah ditetapkan disebuah perusahaan baik

yang tertulis maupun lisan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sastrohadiwiyo (2013: 291) disiplin kerja dapat didefinisikan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat, terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.4.2. Tipe Disiplin Kerja

Handoko (2011: 129) menyebutkan tipe-tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan pegawai yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.

2. Pendisiplinan yang bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan pegawai, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

3. Keadilan dalam pendisiplinan

Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membedakan antar pegawai.

4. Pendisiplinan dilakukan pada waktu pegawai tidak absen.

Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika pegawai yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.

5. Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar

Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

Terry (2013: 218), membagi jenis disiplin kerja menjadi 2, yaitu *self discipline* dan *command discipline*. Penjelasan sebagai berikut:

1. *Self discipline*. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.
2. *Command discipline*. Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- (1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku, (2) Adanya perilaku yang terkendali, dan (3) Adanya ketaatan

2.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Harlie (2010:82) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu

2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3. Selalu menaati ketentuan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Menurut Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja akan membuat seorang pegawai menjadi teratur dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Davis (2010: 165) ada beberapa indikator kedisiplinan antara lain adalah:

- 1) Kehadiran, yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas kerja.
- 2). Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh pemberi kerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.
- 3). Ketaatan pada atasan, yaitu patuh atau mengikuti apa yang diberikan pimpinan dalam organisasi guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan-peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab, jadi pegawai akan mengerjakan tugasnya dengan baik.

- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.

Disiplin sangat penting dalam kegiatan proses pembelajaran. Menurut Davis terdapat 6 fungsi disiplin, yaitu:

- 1) Menata kehidupan bersama.

Disiplin berguna untuk menyadarkan seseorang bahwa dirinya perlu menghargai orang lain dengan cara menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga tidak akan merugikan pihak lain dan hubungan dengan sesama menjadi lebih baik dan lancar.

- 2) Membangun kepribadian.

Pertumbuhan kepribadian seseorang biasanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Disiplin yang diterapkan di masing-masing lingkungan tersebut memberi dampak bagi pertumbuhan kepribadian yang baik.

Oleh karena itu, dengan disiplin seseorang akan terbiasa mengikuti, mematuhi aturan yang berlaku dan kebiasaan itu lama kelamaan masuk kedalam dirinya serta berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

- 3) Melatih Kepribadian

Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui latihan. Demikian juga dengan kepribadian yang tertib, teratur dan patuh serta perlu dibiasakan dan dilatih.

- 4) Pemaksaan.

Disiplin dapat terjadi karena adanya pemaksaan dan tekanan dari luar, misalnya ketika seorang siswa yang kurang disiplin masuk ke satu sekolah yang berdisiplin baik, terpaksa harus mematuhi tata tertib yang ada di sekolah tersebut.

5) Hukuman.

Tata tertib biasanya berisi hal-hal positif dan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar tata tertib tersebut.

6) Menciptakan lingkungan yang kondusif

Disiplin sekolah berfungsi mendukung terlaksananya proses pembelajaran.

Di dalam kegiatan pendidikan agar berjalan lancar dan memberi pengaruh bagi terciptanya sekolah sebagai lingkungan pendidikan yang kondusif bagi kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dipahami bahwa fungsi disiplin adalah untuk menguji dan mengetahui sejauh mana ketaatan dan kepatuhan siswa pada aturan-aturan dan tata tertib yang berlaku dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Menurut Lembaga Ketahanan Nasional (Lemhanas), disiplin dapat terjadi atau dibentuk dengan cara:

- 1) Disiplin tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan harus ditumbuhkan, dikembangkan dan diterapkan dalam aspek menerapkan sanksi serta dengan bentuk ganjaran dan hukuman.

- 2) Disiplin seseorang adalah produk sosialisasi sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar.
- 3) Dalam membentuk disiplin, ada pihak yang memiliki kekuasaan lebih besar, sehingga mampu mempengaruhi tingkah laku pihak lain ke arah tingkah laku yang diinginkannya. Sebaliknya, pihak lain memiliki ketergantungan pada pihak pertama, sehingga ia bisa menerima apa yang diajarkan kepadanya.

2.5. Kinerja Guru

2.5.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja secara terminology merupakan terjemahan dari *performance*, yang berasal dari kata yaitu kenetika yang berarti kemampuan prestasi kerja, dengan demikian pengertian kinerja mengandung arti kemampuan kerja atau kerja. Sedangkan menurut pendapat (Supayan, 2017: 3) menyatakan kinerja adalah sebagai kapasitas kerja.

Pengertian lainnya sistem *performance* dapat mempunyai arti yang beragam tergantung dari sudut pandang apa yang diarahkan kinerjanya. Secara etimologis lainnya dapat diartikan sebagai *The net process of performing* yaitu suatu penampilan kerja atau proses keberadaan (Terry George ,2015:73).

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi. Kinerja guru merupakan aktivitas atau

prilaku yang menonjol oleh para guru dalam bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun kinerja guru pada tugas pokok guru adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat program pengajaran/rencana kegiatan belajar mengajar semester/tahun.
- 2) Membuat program perencanaan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
- 4) Mengadakan kegiatan penilaian belajar semester/tahun.
- 5) Mengisi daftar hadir siswa.
- 6) Melaksanakan analisis hasil belajar.
- 7) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- 8) Melaksanakan kegiatan membimbing.
- 9) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing siswa.
- 10) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.

Sementara itu tugas/kewajiban guru menurut undang-undang No.14 tahun 2005 pasal 20 adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan Jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Seorang guru mau menerima sebuah pekerjaan sebagai pendidik, jika ia mempersiapkan diri dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut sesuai dengan yang dituntut oleh sekolah. Kemudian dalam menjalankan perannya sebagai pendidik kualitas kinerja mereka merupakan suatu kontribusi penting yang akan menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah.

2.5.2. Indikator Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia department of education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh depdiknas menjadi alat penilaian kinerja guru. Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) atau sekarang disebut dengan renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*); dan (3) penilaian pembelajaran

2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Keith Davis yang dikutip oleh A. Anwar Prabu Mangkunegar mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

2) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan dapat memengaruhi kinerja karena dengan

kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawaipun akan tercapai. Sebaliknya, bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerjaapun tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seseorang yang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Sementara itu menurut Suragih beberapa karakteristik biografi yang dapat mempengaruhi kinerja:

- 1) Umur, kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur. Dalam kenyataan kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya usia.
- 2) Jenis kelamin, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
- 3) Jabatan/Senioritas, kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, karena perbedaan jabatan akan membedakan jenis kebutuhan yang ingin mereka puaskan dalam individu yang bersangkutan.

Sedikit berbeda, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mitchell (2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja

Kualitas yang baik menunjukkan bahwa seorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya apabila kualitas pekerjaanya jelek maka kinerjanya lemah.

2) Ketepatan

Seseorang yang dapat berkerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya dan didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja, menandakan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Seseorang yang kinerjanya baik, mampu bekerja dengan tepat, cepat dan rapi.

3) Inisiatif

Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Ia memanfaatkan potensi pikirannya untuk senantiasa menemukan kreatifitas-kreatifitas baru yang dapat meningkatkan hasil kerjanya, memiliki ide-ide, temuan-temuan.

4) Kapabilitas

Tingkat kinerja yang baik diamati dari kapabilitas. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang baik, akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan senang menerimanya banyak tantangan.

5) Komunikasi

Seseorang yang tingkat kinerjanya tinggi, dapat berkomunikasi dengan baik. Baik dengan atasan bawahan maupun dengan teman sejawat. Apabila segala sesuatu dikomunikasikan dengan baik maka kondisi yang dihadapi dapat teratasi dengan baik

2.5.4 . Penilaian Kinerja

Kinerja baik secara individu maupun organisasi mempunyai peran yang besar dalam keberlangsungan organisasi dalam menjalankan peran dan tugasnya di sekolah. Setiap sekolah perlu memperhatikan bagaimana upaya untuk terus untuk meningkatkan kinerja gurunya agar dapat memberi kontribusi yang optimal bagi meningkatnya organisasi atau sekolah.

Penilaian kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru dan untuk guru. Penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh mamfaat.

Secara umum penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, seperti yang dikemukakan kemdiknas sebagai berikut berikut ini:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbing atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukan pada tahun tersebut.

Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja digunakan untuk: (1). Umpan balik terhadap kerja seseorang. (2). menentukan kepuasan untuk melakukan program pengembangan. (3). Melakukan pengesahan terhadap kompensasi; (4). Menentukan keputusan tentang mutasi dan promosi jabatan; dan (5). Perbaikan program disiplin karyawan.

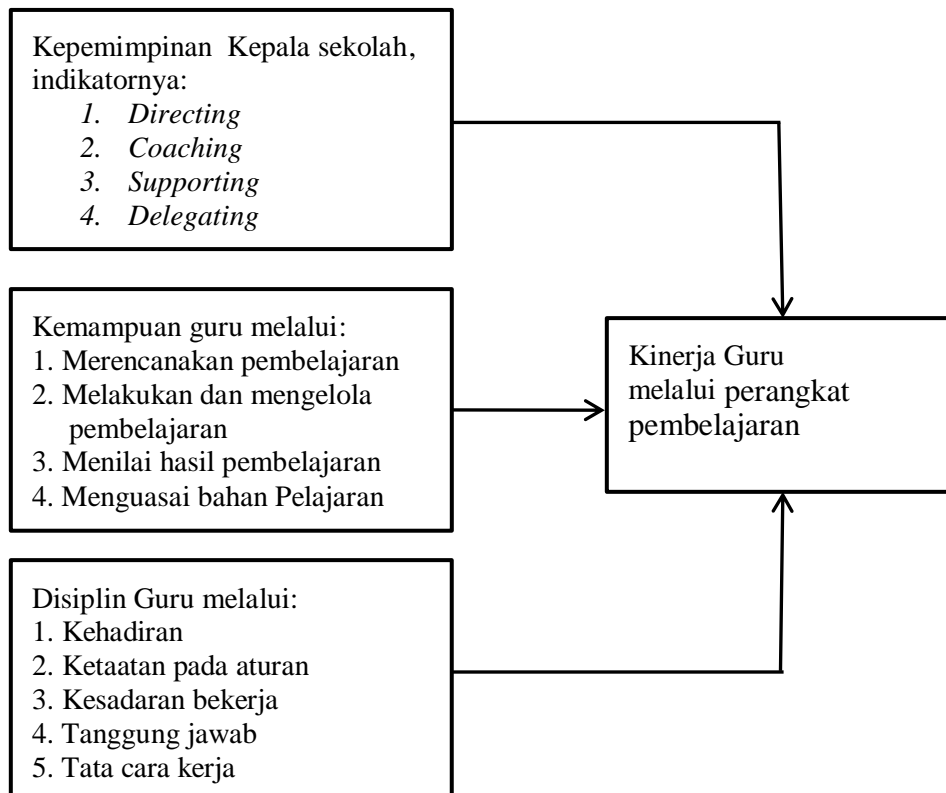
Dengan demikian penilaian kinerja dalam setiap organisasi mutlak diperlukan, karena akan mendorong peningkatan kualitas organisasi serta unsur yang bersangkutan. Evaluasi atau penilaian kinerja dapat menjadi landasan penting bagi upaya meningkatkan produktivitas suatu organisasi serta dapan menjadi umpan balik atas kinerja.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Adapun hubungan antara kemampuan kepala sekolah, kemampuan guru dan disiplin guru dalam pembelajaran dengan kinerja guru SMKN 6 Makassar, dapat dilihat pada gambar 3.1. berikut ini.



3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pikir konseptual yang telah diuraikan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan guru terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan kedisipinan guru terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan guru dan kedisiplinan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar.
5. Variabel kemampuan guru yang paling dominan dibandingkan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMKN 6 Makassar.

3.3 Defenisi Operasional

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Defenisi Operasional	Alat Ukur	Indikator	Hasil Ukur	Skala
1	Kepemimpinan	seni atau proses untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka bersedia dengan kemampuan sendiri dan secara antusias bekerja untuk mencapai tujuan organisasi	Kuesioner A	1. membimbing 2. memfasilitasi 3. mendukung 4. mempercayai	5 = Sangat Setuju (SS) 4 = Setuju (S) 3 = Ragu-Ragu (RR) 2 = Tidak Setuju (TS) 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)	Likert
2	Kemampuan guru	seperangkat pengetahuan,	Kuesioner B	1. merencanakan pembelajaran	5 = Sangat Setuju (SS) 4 = Setuju (S) 3 = Ragu-Ragu (RR) 2 = Tidak Setuju (TS)	Likert

		keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan		2.pengelolaan pembelajaran 3.penilaian hasil belajar 4.menguasai pembelajaran	1 = Sangat Tidak Setuju (STS)	
3	Disiplin guru	sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat, terhadap peraturan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.	Kuesioner C	1.kehadiran 2.taata aturan 3.sadar berkerja 4.tanggung jawab 5. tata cara kerja	5 = Sangat Setuju (SS) 4 = Setuju (S) 3 = Ragu-Ragu (RR) 2 = Tidak Setuju (TS) 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)	Likert
5	Kinerja	ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan dengan	Kuesioner D	1.penyusunan RPP 2.Pelaksanaan pembelajaran 3.Penilaian hasil belajar	5 = Sangat Setuju (SS) 4 = Setuju (S) 3 = Ragu-Ragu (RR) 2 = Tidak Setuju (TS) 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)	Likert

		memperhitungkan indikator masukan, keluaran, hasil manfaat dan dampak				
--	--	---	--	--	--	--

**BAB IV
METODE PENELITIAN**

4.1. Pendekatan Penelitian

Adapun jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:14).

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian berada di SMKN 6 Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus sd Oktober 2020, sudah termasuk didalamnya perampungan tesis ini.

4.3. Populasi dan Sampel

Tinjauan Bungin (2011:109) tentang populasi penelitian dapat diartikan sebagai keseluruhan dari obyek penelitian dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya, sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMKN 6 Makassar. Adapun populasi guru sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel dari jumlah populasi yang ada, yaitu:

1. Sampel guru di SMKN 6 Makassar diambil secara total, artinya populasi bertindak sebagai sampel penelitian, sebanyak 80 orang yang diberikan kuesioner untuk menjawab pertanyaan tentang variabel kepemimpinan kepala sekolah, variabel kemampuan guru dan variabel kedisiplinan guru.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini terdiri dari metode kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur skor pada angket adalah skala *Likert* 1-5. Uji validitas angket dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen kuesioner dalam mengukur dan mengungkapkan data responden yang sebenarnya secara tepat. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur pernyataan dari suatu data yang diteliti secara tepat. Untuk mengetahui validitas suatu instrumen dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *pearson* dengan bantuan program SPSS. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keajegan instrumen. Suatu instrumen dikatakan *reliabel* apabila dapat memberikan hasil yang relatif sama pada saat dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang berlainan dan dalam waktu yang berlainan. Untuk mengetahui reliabilitas suatu instrumen dapat digunakan rumus *alpha* dengan bantuan program SPSS versi 20.0.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:199). Instrumen kuesioner dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), kemampuan guru (X_2), disiplin guru (X_3). Sedangkan kinerja guru (Y) dalam lingkup SMKN 6 Makassar diambil perangkat pembelajaran.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data sekunder dan data primer. Data sekunder berupa data-data profil guru-guru pada SMKN 6 Makassar. Sedangkan jenis data primer diperoleh dari hasil instrumen kuesioner guru-guru tersebut. Sedangkan sumber data penelitian diperoleh dari responden itu sendiri, yaitu guru-guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan guru dan disiplin guru, sedangkan kinerjaguru dari dokumen sekolah melalui wali kelas.

4.6. Metode Analisis Data

Adapun jenis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data inferensial. Jenis inferensial kuantitatif adalah regresi linier dan berganda, sedangkan jenis analisis data deskriptif berupa rerata, median dan persentase dari karakteristik sampel penelitian, yaitu kepala sekolah dan guru-guru pada SMKN 6 Makassar.

Berdasarkan jenis variabel penelitian yang terdiri atas tiga yaitu variabel bebas meliputi: kepemimpinan kepala sekolah (X_1), kemampuan guru (X_2) dan disiplin guru (X_3) dan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMKN 6 Makassar, maka jenis statistik inferensial pengujian hipotesis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi ganda.

Regresi ganda merupakan analisis yang lebih realistis untuk penelitianpenelitian behavior, pendidikan, sosial serta bidang-bidang lain yang tidak memungkinkan adanya hubungan tunggal. Analisis regresi ganda mempunyai langkah yang sama dengan analisis regresi sederhana. Model regresi ganda yang sering digunakan adalah metode linier. Regresi ganda akan

memberikan arti yang baik jika masing-masing variabel bebas benar-benar independen (Bungin, 2011: 232-233).

Model regresi linear sederhana dalam penelitian ini dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X₁ = Kepemimpinan kepala sekolah

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate.

Gambar 3. Persamaan uji regresi ganda

Sedangkan model regresi linear berganda secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X₁ = Kepemimpinan kepala sekolah

X₂ = Kemampuan guru

X₃ = Disiplin guru

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate.

Ada beberapa syarat-syarat yang terdapat pada regresi ganda diantaranya sebagai berikut:

1. Tidak mengalami multikolinearitas yang merupakan kondisi dimana terdapatnya sebuah hubungan antara linier atau korelasi yang tinggi dengan masing-masing variabel independen.
2. Tidak mengalami autokorelasi, artinya residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi terjadi korelasi diantaranya.
3. Tidak mengalami heteroskedastisitas, dalam artian heteroskedastisitas merupakan adanya ketidaksamaan atau ketidakcocokan varian dari residual untuk semua pengamatan yang terdapat pada model regresi
4. Pada variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan atau saling keterkaitan secara teoritis, dan dengan suatu perhitungan korelasi sederhana dapat diketahui atau diuji signifikansi hubungan tertentu.
5. Apabila antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak memiliki hubungan sederhanayang signifikan maka secara otomatis korelasi gandapun tidak akan signifikan.
6. Persamaan regresi harus linier. Sebuah pengujian linieritas pada regresi ganda amat sulit dilakukan maka linieritas pada regresi ganda hanya di asumsikan. Oleh sebab itu, ketelitian dalam melakukan deskripsi atas hasil analisisnya sangat diperlukan karena semua perhitungan terasumsikan, dan tidak dilakukan pengujian tentang linieritas tersebut.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Responden Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan gambaran deskriptif objek penelitian untuk mendukung analisa kuantitatif dan memberikan gambaran mengenai implikasi yang membangun kinerja guru berdasarkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan guru serta disiplin guru terhadap Kinerja guru pada SMK Negeri 6 Makassar.

Sebelum membahas masing-masing variable penelitian yang akan diamati maka lebih dahulu disajikan data-data deskriptif dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat diketahui profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variable yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif menggambarkan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil peneltiian, yang dikategorikan berdasarkan : jenis kelamin, usia responden dan status kepegawaian.

5.1.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui angket diperoleh informasi bahwa dari 80 responden yang ditetapkan menjadi sampel, sebanyak sebanyak 68 orang responden atau 85,00 % yang berjenis kelamin perempuan. Sedangkan sebanyak 12 orang atau 15,00 % sisanya berjenis kelamin laki-laki. Ke-80 responden tersebut mengajar sesuai bidang ilmunya masing-masing baik itu di kelas X, Kelas XI maupun kelas XII. Hal ini menggambarkan bahwa perbandingan Antara responden jenis kelamin perempuan dan laki-laki sangat jauh berbeda dengan selisih 60,00%. Seluruh guru bekerja dengan kinerja

terbaiknya demi mencerdaskan kehidupan bangsa terkhusus siswa SMK negeri 6 Makassar.

Lebih jelas data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table 5.1 berikut :

Tabel 5.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	68	85,00%
Laki-laki	12	15,00%
Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan data dari table 5.1 diatas dapat dilihat bahwa secara jumlah persentase Antara perempuan dan laki-laki yang menjadi guru pada SMK Negeri 6 Makassar berbeda jauh jumlahnya. Akan tetapi hal tersebut tidak menjadi patokan dalam menentukan kinerja guru dalam mengajar sehari-hari. Sebab setiap guru baik itu laki-laki maupun perempuan memberikan kinerja terbaik dalam mengajar sesuai bidangnya masing-masing.

5.1.2 Umur

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 80 sampel responden diketahui bahwa guru dengan usia > 51 tahun paling mendominasi dalam mengabdikan diri dalam menjadi tenaga pengajar pada SMK Negeri 6 Makassar. Diketahui bahwa 37 orang atau 46,25% berusia diatas 51 tahun. Dari data yang

dikumpulkan juga diketahui bahwa usia 21 hingga 30 tahun yang paling sedikit menjadi guru di SMK Negeri 6 Makassar hanya sebanyak 8 orang atau 10,00% dari jumlah responden. Adapun sisanya responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 22,50 %. Kemudian responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 17 orang atau 21,25 %. Lebih jelasnya dipaparkan pada table 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2

Karakteristik Responden berdasarkan umur

Umur (Tahun)	Jumlah responden (Orang)	Persentase (%)
21 – 30	8	10,00%
31-40	18	22,50%
41-50	17	21,25%
>51	37	46,25%
Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru senior terutama yang berumur diatas 51 tahun lebih mendominasi daftar guru SMK negeri 6 Makassar. Maka lebih banyak guru yang berpengalaman yang mengajar pada sekolah tersebut. Guru yang berpengalaman karena telah mengabdikan dalam jangka waktu yang cukup lama. Adapun sisanya diisi oleh guru-guru yang juga terhitung cukup senior dalam mengajar.

5.1.3 Status Kepegawaian

Pilihan untuk status kepegawaian hanya terdiri dari dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Honor Daerah TK.I Provinsi. Hal tersebut dapat dilihat pada table 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3

Karakteristik Responden berdasarkan Status Kepegawaian

Pendidikan Terakhir	Jumlah responden (Orang)	Persentase (%)
PNS	63	78,75%
Honor Daerah TK.I Provinsi	17	21,25%
Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden berdasarkan status kepegawaian, maka dari 80 responden yang diteliti terdapat 63 orang responden atau 78,75 % berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sedangkan sebanyak 17 orang responden atau 21,25 % berstatus Honor Daerah TK.I Provinsi. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang mengajar pada SMK Negeri 6 Makassar didominasi oleh guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selisih Antara guru PNS dan honorer sebesar 57,50 %. Namun, meskipun selisih antara status kepegawaian cukup tinggi hal tersebut tidak serta merta mempengaruhi kinerja guru. Keduanya memberikan kinerja dengan maksimal dalam mengajar.

5.2 Deskripsi Variable Penelitian

Berdasarkan pada penyebaran kuesioner yang diedarkan kepada responden di SMK Negeri 6 Makassar, maka diperoleh pengumpulan kuesioner di lapangan berdasarkan 3 variabel, dari ketiga variable tersebut akan dibahas untuk melihat tanggapan para responden mengenai kinerja guru itu sendiri yang nantinya kan menjadi ukuran pembahasan dari hasil penelitian . Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat penyebaran distribusi frekuensi dari table-tabel berikut, dari jawaban yang didapatkan dari responden diperoleh jawaban yang terdiri dari :

5.2.1 Variabel Kepemimpinan

Pada penyebaran kuesioner variable kepemimpinan dengan beberapa item empiris dapat diketahui bahwa jawaban dari responden setelah dikelola dengan baik berdasarkan penjelasan table berikut :

Table 5.4

Distribusi frekuensi Item-item variable Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1 (STS)		2 (TS)		3 (RR)		4 (S)		5 (SS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dibimbing dalam memahami silabus	1	1.2	3	3.75	30	37.5	25	31.3	21	26.3
2	Saya difasilitasi sarana belajar di kelas	1	1.2	1	1.25	29	36.3	23	28.8	26	32.5
3	Saya didukung dalam menjalankan proses pembelajaran	0	0.00	0	0	8	10	46	57.5	26	32.5
4	Saya dipercaya melaksanakan kegiatan belajar mengajar	9	11.2	16	20	20	25	15	18.8	20	25

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari daftar jawaban yang didapatkan dari kuesioner yang dikumpulkan dari para responden mengenai item variable kepemimpinan kepala sekolah dapat dijelaskan bahwa pada item empiris pertama Guru dibimbing dalam memahami

silabus oleh kepala sekolah didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 26,3%, kemudian Setuju (S) sebesar 31,3%, ragu-ragu (R) sebesar 37,5%. Sisanya responden sebesar 3,75% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 1,2% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Pada item empiris kedua yaitu Guru difasilitasi sarana belajar di kelas oleh kepala sekolah didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 32,5%, kemudian Setuju (S) sebesar 28,8%, ragu-ragu (R) sebesar 36,3%. Sisanya responden sebesar 1,25% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 1,2% menyatakan sangat tidak setuju (STS). Kemudian pada item empiris ketiga yaitu Guru didukung dalam melaksanakan proses pembelajaran oleh kepala sekolah didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 32,5%, kemudian Setuju (S) sebesar 57,5%, ragu-ragu (R) sebesar 10%. Sisanya responden sebesar 0% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 0% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Pada item empiris keempat yaitu Guru dipercaya melaksanakan kegiatan belajar mengajar oleh kepala sekolah didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 25%, kemudian Setuju (S) sebesar 18,8%, ragu-ragu (R) sebesar 25%. Sisanya responden sebesar 20% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 11,2% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Dari variable X1 yaitu kepemimpinan kepala sekolah, dari empat item empiris dapat dikatakan bahwa indikator dari empiris pertama hingga empiris keempat saling berkaitan dimana nilai setuju dan sangat setuju lebih mendominasi meskipun ada jawaban tidak setuju dan ragu-ragu mengikuti. Hal ini tidak lepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang mengabdikan

pada SMK Negeri 6 Makassar. Oleh sebab itu, peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu variable yang harus mendapatkan perhatian.

5.2.2 Variabel Kemampuan Guru

Pada penyebaran kuesioner variable kemampuan guru dengan beberapa item empiris dapat diketahui bahwa jawaban dari responden setelah dikelola dengan baik berdasarkan penjelasan table berikut :

Table 5.5

Distribusi frekuensi Item-item variable Kemampuan Guru

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1 (STS)		2 (TS)		3 (RR)		4 (S)		5 (SS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mengembangkan silabus pembelajaran sesuai daya dukung sarana prasarana sekolah	6	7.50	22	27.5	10	12.5	13	16.3	29	36.3
2	Saya menggunakan strategi mengajar sesuai RPP	11	13.7	16	20	13	16.3	19	23.8	21	26.3
3	Saya melakukan penilaian akhir semester sesuai jadwal yang ditetapkan sekolah	11	13.7	13	16.3	5	6.25	24	30	27	33.8
4	Saya menguasai berbagai metode mengajar yang dilakukan	0	0.00	0	0	5	6.25	43	53.8	32	40

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari daftar jawaban yang didapatkan dari kuesioner yang dikumpulkan dari para responden mengenai item variable kemampuan guru dapat dijelaskan bahwa pada item empiris pertama guru mengembangkan silabus pembelajaran sesuai daya dukung sarana prasarana didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 36,3%, kemudian Setuju (S) sebesar 16,3%, ragu-ragu (R) sebesar 12,5%. Sisanya responden sebesar 27,5% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 7,50% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Pada item empiris kedua yaitu Guru menggunakan strategi mengajar sesuai RPP didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 26,3%, kemudian Setuju (S) sebesar 23,8%, ragu-ragu (R) sebesar 16,3%. Sisanya responden sebesar 20% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 13,7% menyatakan sangat tidak setuju (STS). Kemudian pada item empiris ketiga yaitu Guru melakukan penilaian akhir semester sesuai jadwal yang ditetapkan sekolah didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 33,8%, kemudian Setuju (S) sebesar 30%, ragu-ragu (R) sebesar 6,25%. Sisanya responden sebesar 16,3% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 13,7% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Pada item empiris keempat yaitu Guru menguasai berbagai metode mengajar yang dilakukan didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 40%, kemudian Setuju (S) sebesar 53,8%, ragu-ragu (R) sebesar 6,25%. Sisanya responden sebesar 0% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 0% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Dari variable X2 yaitu kemampuan guru, dari empat item empiris dapat dikatakan bahwa indikator dari empiris pertama hingga empiris keempat saling berkaitan dimana nilai antara jawaban tidak memiliki selisih yang begitu jauh kecuali pada item empiris keempat. Hal ini menandakan bahwa kemampuan guru dalam mengajar masih ditentukan oleh kemampuan masing-masing dan belum begitu didukung oleh fasilitas sarana dan prasarana sekolah. Hal ini perlu mendapatkan perhatian sebab kemampuan mengajar seorang guru merupakan salah satu hal yang penting dan dapat menjadi factor tolak ukur hasil kinerja guru.

5.2.3 Variabel Kedisiplinan guru

Pada penyebaran kuesioner variable kedisiplinan dengan enam item empiris dapat diketahui bahwa jawaban dari responden setelah dikelola dengan baik berdasarkan penjelasan table berikut :

Table 5.6

Distribusi frekuensi Item-item variable Disiplin

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1 (STS)		2 (TS)		3 (RR)		4 (S)		5 (SS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya masuk kelas mengajar tepat waktu sesuai jadwal	0	0.00	0	0	10	12.5	26	32.5	44	55
2	Saya mengakhiri proses pembelajaran tepat waktu	0	0.00	0	0	11	13.8	40	50	29	36.3
3	Saya tekun melaksanakan tata tertib sekolah dengan baik	0	0.00	1	1.25	9	11.3	25	31.3	45	56.3
4	Saya bekerja dalam mengajar sebagai amanah	0	0.00	0	0	9	11.3	24	30	47	58.8
5	Saya bertanggung jawab dalam menuntaskan pencapaian tujuan pembelajaran	0	0.00	0	0	10	12.5	29	36.3	41	51.3
6	Saya mengajar sesuai SOP dalam proses pembelajaran	0	0.00	0	0	8	10	29	36.3	43	53.8

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari daftar jawaban yang didapatkan dari kuesioner yang dikumpulkan dari para responden mengenai item variable kedisiplinan guru dalam mengajar dapat dijelaskan bahwa pada item empiris pertama guru masuk kelas mengajar tepat waktu sesuai jadwal didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 55%, kemudian Setuju (S) sebesar 32,5%, ragu-ragu (R) sebesar 12,5%. Sisanya responden sebesar 0% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 0% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Pada item empiris kedua yaitu Guru mengakhiri proses pembelajaran tepat waktu didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 36,3%, kemudian Setuju (S) sebesar 50%, ragu-ragu (R) sebesar 13,8%. Sisanya responden sebesar 0% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 0% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Kemudian pada item empiris ketiga yaitu Guru tekun melaksanakan tata tertib sekolah dengan baik didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 56,3%, kemudian Setuju (S) sebesar 31,3%, ragu-ragu (R) sebesar 11,3%. Sisanya responden sebesar 1,25% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 0% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Pada item empiris keempat yaitu Guru bekerja dalam mengajar sebagai amanah didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 58,8%, kemudian Setuju (S) sebesar 30%, ragu-ragu (R) sebesar 11,3%. Sisanya responden sebesar 0% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 0% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Pada item empiris kelima yaitu Guru bertanggung jawab dalam menuntaskan pencapaian tujuan pembelajaran didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 51,3%, kemudian Setuju (S) sebesar 36,3%, ragu-ragu (R) sebesar 12,5%. Sisanya responden sebesar 0% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 0% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Pada item empiris keenam yaitu Guru mengajar sesuai SOP dalam proses pembelajaran didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 53,8%, kemudian Setuju (S) sebesar 36,3%, ragu-ragu (R) sebesar 10%. Sisanya responden sebesar 0% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 0% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Dari variable X3 yaitu kedisiplinan guru, dari enam item empiris yang terdapat dalam kuesioner dapat dikatakan bahwa indikator dari empiris pertama hingga empiris keenam saling berkaitan dimana nilai antara jawaban mayoritas pada hasil Setuju (S) dan sangat setuju (SS). Hal ini menandakan bahwa kedisiplinan merupakan suatu hal yang dijunjung tinggi oleh guru-guru SMK Negeri 6 Makassar. Kedisiplinan amat sangat dijaga demi menjaga kualitas Kinerja masing-masing guru.

5.2.4 Variabel Kinerja

Pada penyebaran kuesioner variable kinerja dengan enam item empiris dapat diketahui bahwa jawaban dari responden setelah dikelola dengan baik berdasarkan penjelasan table berikut :

Table 5.7

Distribusi frekuensi Item-item variable kinerja

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1 (STS)		2 (TS)		3 (RR)		4 (S)		5 (SS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya melengkapi RPP sebelum mengajar.	1	1.25	8	10	28	35	19	23.8	24	30
2	Saya melakukan pra pembelajaran untuk membangkitkan semangat belajar siswa.	0	0.00	1	1.25	7	8.75	21	26.3	51	63.8
3	Saya melakukan kegiatan inti pembelajaran sesuai RPP.	2	2.50	3	3.75	30	37.5	21	26.3	24	30
4	Saya menutup pembelajaran dengan membuat kesimpulan.	0	0.00	3	3.75	15	18.8	44	55	18	22.5
5	Saya melakukan penilaian sesuai dengan indikator pembelajaran.	0	0.00	1	1.25	10	12.5	27	33.8	42	52.5
6	Saya memanfaatkan hasil penilaian belajar siswa untuk melakukan pemetaan kompetensi siswa.	0	0.00	0	0	8	10	24	30	48	60

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari daftar jawaban yang didapatkan dari kuesioner yang dikumpulkan dari para responden mengenai item variable kedisiplinan guru dalam mengajar dapat dijelaskan bahwa pada item empiris pertama guru melengkapi RPP sebelum mengajar didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 30%, kemudian Setuju (S) sebesar 23,8%, ragu-ragu (R) sebesar 35%. Sisanya responden sebesar 10% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 1,25% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Pada item empiris kedua yaitu Guru melakukan pra pembelajaran untuk membangkitkan semangat belajar siswa. didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 63,8%, kemudian Setuju (S) sebesar 26,3%, ragu-ragu (R) sebesar 8,75%. Sisanya responden sebesar 1,25% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 0% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Kemudian pada item empiris ketiga yaitu Guru melakukan kegiatan inti pembelajaran sesuai RPP didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 30%, kemudian Setuju (S) sebesar 26,3%, ragu-ragu (R) sebesar 37,5%. Sisanya responden sebesar 3,75% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 2,50% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Pada item empiris keempat yaitu Guru menutup pembelajaran dengan membuat kesimpulan didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 22,5%, kemudian Setuju (S) sebesar 55%, ragu-ragu (R) sebesar 18,4%. Sisanya responden sebesar 3,75% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 0 % menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Pada item empiris kelima yaitu Guru melakukan penilaian sesuai dengan indikator pembelajaran didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 52,5%,

kemudian Setuju (S) sebesar 33,8%, ragu-ragu (R) sebesar 12,5%. Sisanya responden sebesar 1,25% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 0 % menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Pada item empiris keenam yaitu Guru memanfaatkan hasil penilaian belajar siswa untuk melakukan pemetaan kompetensi siswa didapatkan nilai sangat setuju (SS) sebesar 60%, kemudian Setuju (S) sebesar 30%, ragu-ragu (R) sebesar 10%. Sisanya responden sebesar 0% menyatakan Tidak setuju (TS) dan 0% menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Dari variable Y1 yaitu kinerja guru, dari enam item empiris yang terdapat dalam kuesioner dapat dikatakan bahwa indikator dari empiris pertama hingga empiris keenam saling berkaitan dimana nilai antara jawaban mayoritas pada hasil Setuju (S) dan sangat setuju (SS). Hal ini menandakan bahwa kinerja guru merupakan suatu hal yang diperhatikan dalam proses belajar mengajar oleh guru-guru SMK Negeri 6 Makassar.

5.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan metode korelasi *bivariate person* dengan alat bantu aplikasi SPSS, item angket dinyatakan valid jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada signifikansi 0,05, sebaliknya jika $R_{hitung} < R_{tabel}$, item pada kuesioner/angket dinyatakan tidak valid. Berikut ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data pada tabel berikut :

Tabel 5.8:

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	Signif	r-tabel	Valid/tidak
Kinerja (Y)	1	0,789	0,00	0,210	Valid
	2	0,340	0,00	0,210	Valid
	3	0,643	0,00	0,210	Valid
	4	0,648	0,00	0,210	Valid
	5	0,268	0,00	0,210	Valid
	6	0,255	0,00	0,210	Valid
Variabel Kepemimpinan (X ₁)	1	0,728	0,00	0,210	Valid
	2	0,787	0,00	0,210	Valid
	3	0,313	0,00	0,210	Valid
	4	0,728	0,00	0,210	Valid
Variabel Kemampuan Guru (X ₂)	1	0,924	0,00	0,210	Valid
	2	0,886	0,00	0,210	Valid
	3	0,834	0,00	0,210	Valid
	4	0,567	0,00	0,210	Valid
Variabel Kedisiplinan (X ₃)	1	0,459	0,00	0,210	Valid
	2	0,346	0,00	0,210	Valid
	3	0,383	0,00	0,210	Valid
	4	0,358	0,00	0,210	Valid
	5	0,406	0,00	0,210	Valid
	6	0,490	0,00	0,210	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validasi menggunakan aplikasi SPSS 19.0 Hasil uji validitas baik dengan membandingkan nilai signifikansi (<0.05) pada masing-masing pertanyaan ataupun dengan membandingkan nilai Rhitung dengan nilai Rtabel maka item pertanyaan pada tabel kepemimpinan dinyatakan valid. Kemudian Hasil uji validitas baik dengan membandingkan nilai signifikansi (<0.05) pada masing-masing pertanyaan ataupun dengan membandingkan nilai Rhitung dengan nilai Rtabel maka item pertanyaan pada tabel kemampuan guru dinyatakan valid.

Hasil uji validitas baik dengan membandingkan nilai signifikansi (<0.05) pada masing-masing pertanyaan ataupun dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan nilai R_{tabel} maka item pertanyaan pada tabel disiplin guru dinyatakan valid. Hasil uji validitas baik dengan membandingkan nilai signifikansi (<0.05) pada masing-masing pertanyaan ataupun dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan nilai R_{tabel} maka item pertanyaan pada tabel kinerja guru dinyatakan valid.

5.3.2 Uji Realibilitas

Pada Uji realibilitas variabel dikatakan reael apabila Nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Data hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9:

Nilai Koefisien Alpha

Variabel Bebas/ Terikat	Koefisien Alpha	Hasil
Kepemimpinan (X_1)	0,849	Reliabel
Kemampuan Guru (X_2)	0,833	Reliabel
Disiplin guru (X_3)	0,822	Reliabel
Kinerja (Y)	0,921	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kepemimpinan sebesar (0,849) lebih besar dari pada nilai alpha (0,6), maka kuesioner pada tabel kepemimpinan dinyatakan reliabel atau konsisten. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel kemampuan

(0,823) lebih besar dari pada nilai alpha (0,6), maka kuesioner pada tabel kemampuan guru dinyatakan reliabel atau konsisten. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin sebesar 0,822 lebih besar dari pada nilai alpha (0,6), maka kuesioner pada tabel disiplin guru dinyatakan reliabel atau konsisten. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja 0,921 lebih besar dari pada nilai alpha (0,6), maka kuesioner pada tabel kinerja dinyatakan reliabel atau konsisten. Maka berdasarkan hasil pengisian kuesioner dinyatakan seluruh item variabel adalah reliabel karena seluruhnya memiliki nilai lebih besar dari 60% atau 0,60.

5.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi klasik digunakan untuk menguji asumsi dasar dari persamaan regresi linear berganda dengan menguji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, autokorelasi, Uji Normalitas. Berikut dijabarkan masing-masing pengujian asumsi klasik sebagai berikut :

5.4.1 Multikolinearitas

Pada uji Multikolinearitas, hasil digunakan untuk mendeteksi dan menguji regresi antara dua variabel bebas dan variabel terikat. Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Tabel 5.10:

Hasil Uji Multikolineritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.867	3.280		3.313	.001		
	X1	.039	.114	.042	.340	.735	.393	2.547
	X2	.389	.071	.676	5.441	.000	.393	2.547
	X3	.292	.117	.195	2.504	.014	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Pada tabel diatas dimana hasil uji Multikolineritas yang digunakan untuk mendeteksi dan menguji regresi kolerasi antara tiga variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dengan menggunakan besaran VIF (Variance Inflation Factor) maka tidak terdapat adanya gejala Multikolineritas sebab nilai VIF berada di kisaran 1 (satu) sampai 10 (sepuluh)

5.4.2 Uji Heterokedastisitas

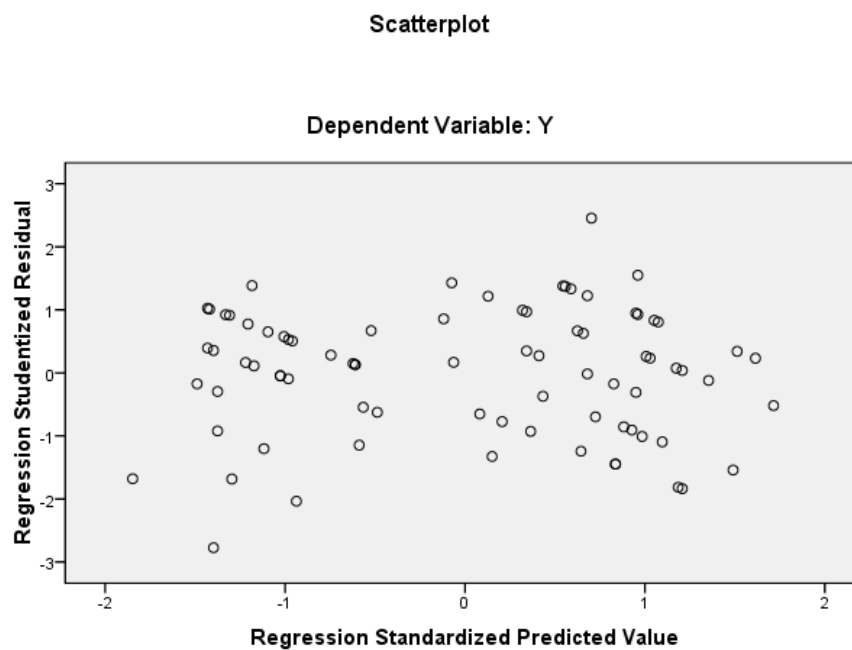
Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai

residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park atau uji White.

Gambar 5.1

Grafik Scatterplot



Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dalam gambar terlihat bahwa pola penyebaran pada titik-titiknya tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga penelitian ini tidak mengandung Heterokedastisitas

5.4.3 Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

Tabel 5.11

Hasil Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.539	.521	1.62956	2.393

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari hasil uji autokorelasi Durbin-watson dalam penelitian ini angka Durbin-watson adalah 2,393 mendekati 2 amaka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi.

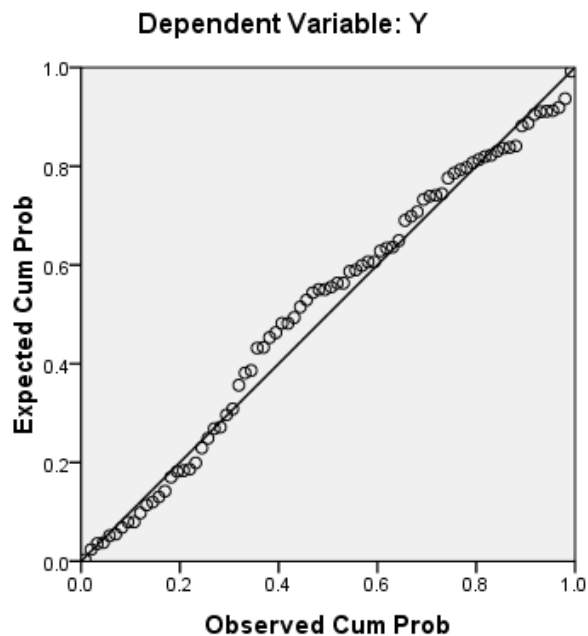
5.4.4 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu

bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Gambar 5.2 Grafik Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan tampilan output chart di atas kita sanggup melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram menunjukkan contoh distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya yakni data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga sanggup disimpulkan bahwa model regresi memenuhi perkiraan normalitas.

5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini menggunakan persamaan untuk dipergunakan dengan asumsi teknik analisis data dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kemampuan

X₃ = Disiplin guru

Untuk mengetahui pengaruh variabel (X) yang meliputi Kepemimpinan (X₁), Kemampuan (X₂), Disiplin guru (X₃) dan Kinerja sebagai variabel Y.

Persamaan regresi diatas akan memperlihatkan hasil bahwa persamaan regresi berganda apakah sudah tepat atau tidak sehingga dapat ditarik kesimpulan berdasarkan dengan hasil olahan data dari analisa regresi berganda. Hasil tersebut kemudian akan dipaparkan dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Versi 19 sebagai berikut :

Tabel 5.12
Hasil perhitungan regresi

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.867	3.280		3.313	.001		
	X1	.339	.114	.042	4.340	.735	.393	2.547
	X2	.389	.071	.676	5.441	.000	.393	2.547
	X3	.292	.117	.195	4.504	.014	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi tersebut frngan menjadi persamaan regresi berikut :

$$Y = 1,867 + 0,339 X_1 + 0,389 X_2 + 0,292 X_3$$

1. Berdasarkan data Coefficients maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,867 yang dimaknai bahwa jika nilai variabel Kepemimpinan (X_1), Kemampuan (X_2), Disiplin guru (X_3), jika angka tetap pada variabel (X) tersebut tidak mengalami perubahan atau nol (0) maka kinerja guru memiliki nilai sebesar 1,867
2. Pada variabel Kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai 0,339 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 6 Makassar sebesar 0,339. Hal ini menandakan bahwa

apabila kepemimpinan (X_1) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,131 satuan. Pada angka positif tersebut menggambarkan bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat maka tingkat kinerja guru pada SMK Negeri 6 juga akan mengalami peningkatan. Dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan atau tetap.

3. Pada variabel Kemampuan (X_2) memperoleh nilai 0,389 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 6 Makassar sebesar 0,339. Hal ini menandakan bahwa apabila kemampuan (X_2) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,389 satuan. Pada angka positif tersebut menggambarkan bahwa apabila kemampuan guru semakin dimaksimalkan maka tingkat kinerja guru pada SMK Negeri 6 juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan atau tetap.
4. Pada variabel Disiplin guru (X_3) memperoleh nilai 0,292 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 6 Makassar sebesar 0,339. Hal ini menandakan bahwa apabila disiplin guru (X_3) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,131 satuan. Pada angka positif tersebut menggambarkan bahwa apabila kedisiplinan para guru yang mengajar lebih ditingkatkan maka persentase kinerja guru pada SMK

Negeri 6 juga akan mengalami peningkatan. Dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan atau tetap.

5.6 Pengujian Hipotesis

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji [Anova](#), yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua [variabel](#) bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Dalam artikel ini dijelaskan tentang Uji F dan Uji T dalam penelitian.

Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model [regresi](#) tidak bisa digunakan untuk peramalan. Penentuan penerimaan hipotesis dengan uji t dapat dilakukan berdasarkan tabel t. Nilai t hitung hasil regresi dibandingkan dengan nilai t pada tabel. Jika t hitung $>$ t tabel maka berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, dan sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. Hal tersebut juga berlaku untuk F hitung

5.6.1 Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas Kepemimpinan (X_1), Kemampuan (X_2), Disiplin guru (X_3) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja (Y). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik

dengan Uji F (lihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model/Enter). Atau bisa diganti dengan Uji metode Stepwise.

Adapun hasil dari pengujian secara parsial (uji-t) dapat dipaparkan sebagai berikut :

Tabel 5.13

Hasil Uji-t

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.867	3.280		3.313	.001		
	X1	.339	.114	.042	4.340	.735	.393	2.547
	X2	.389	.071	.676	5.441	.000	.393	2.547
	X3	.292	.117	.195	4.504	.014	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2020

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 6 Makassar.

Pada pengujian nilai t didapatkan pada variabel (X_1) kepemimpinan diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,340 yang mana nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu 3,313 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel (X_1) memiliki pengaruh yang positif secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap kinerja pada SMK Negeri 6 Makassar. Kemudian

pada nilai signifikan kepemimpinan mempunyai nilai 0,735 yang artinya tidak signifikan karena nilainya $>$ dari standar signifikan 0,05.

2. Pengaruh Kemampuan (X_2) terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 6 Makassar.

Pada pengujian nilai t didapatkan pada variabel (X_2) kemampuan guru diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,441 yang mana nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu 3,313 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel (X_2) kemampuan guru memiliki pengaruh yang positif secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap kinerja pada SMK Negeri 6 Makassar. Kemudian pada nilai signifikan kemampuan guru mempunyai nilai 0,00 yang artinya signifikan karena nilainya $<$ dari standar signifikan 0,05.

3. Pengaruh Kedisiplinan (X_3) terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 6 Makassar.

Pada pengujian nilai t didapatkan pada variabel (X_3) kedisiplinan guru diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,504 yang mana nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu 3,313 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel (X_3) kedisiplinan guru memiliki pengaruh yang positif secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap kinerja pada SMK Negeri 6 Makassar. Kemudian pada nilai signifikan kemampuan guru mempunyai nilai 0,014 yang artinya signifikan karena nilainya $<$ dari standar signifikan 0,05.

5.6.2 Pengujian secara simultan

Salah satu teknik pengujian statistika yang terkenal adalah uji koefisien regresi secara simultan serentak atau yang lebih akrab disapa dengan uji F. Uji F biasa digunakan untuk membandingkan 2/lebih perlakuan kelompok atau objek/data, yang masing-masing perlakuannya dilakukan ulangan. Uji F digunakan dalam percobaan, *group sampling* dan *sub group sampling*. Nah, uji F ini dilakukan untuk melihat variabel independen secara serentak/bersama, berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Uji F digunakan untuk menguji keberartian model regresi yang digunakan. Uji F juga akan berhubungan dengan uji ANAVA atau ANOVA.

Tabel 5.14

Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.384	3	78.795	29.673	.000 ^a
	Residual	201.816	76	2.655		
	Total	438.200	79			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan dari hasil uji ANOVA dapat dilihat bahwa nilai dari uji F bernilai 29,673 dengan nilai signifikan 0,000 maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Merumuskan hipotesis

H_0 : variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

H_a : variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Dari hasil uji ANOVA dapat dilihat pada uji F bahwa f-hitung dengan f-tabel ($29,673 > 2,34$) yaitu Kepemimpinan (X_1), Kemampuan (X_2), Disiplin guru (X_3) dari ketiga variabel tersebut semua berpengaruh secara simultan atau berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 6 Makassar jika dijalankan secara bersama.

5.6.3 Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji dominan dilakukan untuk mencari variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, jika dibandingkan dengan beberapa variabel bebas lainnya. Untuk mengetahui variabel dominan ini dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien beta serta dari nilai t hitung yang paling besar. Jadi dengan uji beta maka akan diketahui diantara variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Kemampuan (X_2), Disiplin guru (X_3) yang mana yang menjadi variabel paling dominan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.15

Hasil Uji Beta

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.867	3.280		3.313	.001		
X1	.339	.114	.042	4.340	.735	.393	2.547
X2	.389	.071	.676	5.441	.000	.393	2.547
X3	.292	.117	.195	4.504	.014	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil nilai beta standarized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi yaitu variabel yaitu Kepemimpinan (X_1) dengan nilai 0,042, Kemampuan (X_2) dengan nilai 0,676, Disiplin guru (X_3) dengan nilai 0,195. Dari kelima variabel tersebut diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap variabel Kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 6 Makassar adalah variabel Kemampuan (X_2) dengan nilai 0,676.

Tabel 5.16

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.539	.521	1.62956	2.393

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Pada tabel uji determinasi dimana nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,539 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/variabel independenn (X) yang terdiri dari Kepemimpinan (X_1), Kemampuan (X_2), Disiplin guru (X_3) terhadap Variabel Kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 6 Makassar

sebesar 53,90%. Variabel X yang menyebar ke variabel Y dan sisanya tidak termasuk dalam penelitian.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

5.7.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Pada pengujian nilai t didapatkan pada variabel (X_1) kepemimpinan diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,340 yang mana nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu 3,313 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel (X_1) memiliki pengaruh yang positif secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap kinerja pada SMK Negeri 6 Makassar. Kemudian pada nilai signifikan kepemimpinan mempunyai nilai 0,735 yang artinya tidak signifikan karena nilainya $>$ dari standar signifikan 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Rachmawati (2008) dalam Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 10,037$ dengan nilai $sig = 0,03 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajriani Nurdin (2017) yaitu Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

honorar di sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhamad Sulistiya (2013) yaitu Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru (studi kasus SMP Agus Salim Semarang)

Menurut Wahjosumidjo (2012) menyebutkan kepemimpinan kunci keberhasilan sekolah. Kalimat itu berarti bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat besar terhadap keberhasilan sekolah mencapai tujuan sekolah yang berhasil apabila mereka memahami. Keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah.

Menurut Soekarto Indrafachrudi, dkk (2013) Kepemimpinan adalah: Berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu.

Dengan demikian, apabila kinerja guru mengalami peningkatan berarti terjadi peningkatan kepemimpinan yang baik pada SMK Negeri 6 Makassar. Demikian pun sebaliknya, apabila kinerja guru mengalami penurunan berarti mesti terjadi penurunan kepemimpinan pada SMK Negeri 6 Makassar. Oleh sebab itu, peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang mengaar pada SMK Negeri 6 Makassar perlu mendapat perhatian karena kepemimpinan dalam hal ini berpengaruh positif meski tidak signifikan. Siapapun yang menjadi pemimpin akan berpenagruh terhadap kinerja guru yang mengajar.

5.7.2 Pengaruh kemampuan guru terhadap kinerja

Pada pengujian nilai t didapatkan pada variabel (X_2) kemampuan guru diperoleh nilai t -hitung sebesar 5,441 yang mana nilai t -hitung lebih besar daripada t -tabel yaitu 3,313 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel (X_2) kemampuan guru memiliki pengaruh yang positif secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap kinerja pada SMK Negeri 6 Makassar. Kemudian pada nilai signifikan kemampuan guru mempunyai nilai 0,00 yang artinya signifikan karena nilainya $<$ dari standar signifikan 0,05.

Penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andika Tri Pamungkas (2017) yaitu Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di MIDan SDI Sekecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung yang dalam temuannya bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui melalui kepuasan kerja. Dari hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa : (1) Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di MI dan SDI seKecamatan Boyolangu sebesar 50,8% (2) Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru di MI dan SDI seKecamatan Boyolangu sebesar 77,8% (3) Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi.

Hal yang sama juga diungkapkan Oleh H. Ade Sobandi dalam penelitiannya Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Di Kota Bandung. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien jalur terdapat hasil sebesar 0.2600. Berdasarkan uji t diperoleh t hitung sebesar 3.1778. Pada taraf nyata (α) 0,05 diperoleh t tabel

sebesar 1.9833. Dengan demikian proposisi hipotetik yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan kompetensi guru berpengaruh sebesar 19,51% terhadap kinerja mengajar guru.

Menurut UU Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 10, disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi menurut pendapat Usman dalam Kunandar (2007) yaitu suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Dalam hal ini kompetensi atau kemampuan guru merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru.

Nana Sudjana mengemukakan bahwa dalam proses belajar-mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberikan fasilitas belajar bagi murid-murid untuk mencapai tujuan. Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar atau prestasi belajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan yakni; (a) merencanakan program belajar mengajar, (b) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, (c) menilai kemajuan proses mengajar, (d) menguasai bahan pelajaran dalam pengertian menguasai bidang studi atau mata pelajaran yang dipegangnya/dibinanya.

Kompetensi seorang guru merupakan sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan terutama kaitannya terhadap usaha peningkatan kinerja guru,

khususnya dalam hal ini guru di lingkup SMK Negeri 6 Makassar. Tinjauan tentang kompetensi guru adalah bagian potensi yang harus menjadi perhatian serius dalam rangka meningkatkan kinerja guru yang pada ujungnya akan berkaitan dengan prestasi peserta anak didik. Potensi yang diharapkan dari guru adalah kemampuan memerankan tugas dan tanggungjawabnya terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan, sehingga dengan demikian peranan kompetensi guru akan semakin optimal dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan

Dengan demikian, apabila kinerja guru mengalami peningkatan berarti telah terjadi peningkatan kemampuan guru. Demikian pun sebaliknya, apabila kinerja guru mengalami penurunan berarti telah terjadi penurunan kemampuan di SMK Negeri 6 Makassar.

5.7.3 Pengaruh Disiplin guru terhadap kinerja

Pada pengujian nilai t didapatkan pada variabel (X_3) kedisiplinan guru diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,504 yang mana nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu 3,313 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel (X_3) kedisiplinan guru memiliki pengaruh yang positif secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap kinerja pada SMK Negeri 6 Makassar. Kemudian pada nilai signifikan kemampuan guru mempunyai nilai 0,014 yang artinya signifikan karena nilainya < dari standar signifikan 0,05.

Penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wasiatur Rifah(2016) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di MTS Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak bahwa variable

kedisiplinanguru secara signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru. Hal yang sama juga ditemukan oleh Eti Hadiati (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Se- Kota Bandar Lampung.

Abdul Wahid Syafar (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Palu hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,242, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,004. Dengan demikian nilai sig $t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu.

Disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan terhadap sebuah peraturan, yang dalam proses pelaksanaannya selalu mengalami proses latihan dan penilaian. Seorang guru harus mampu mengoreksi kedisiplinan diri sendiri dengan memerhatikan peraturan apa saja yang sudah ditetapkan disebuah perusahaan baik yang tertulis maupun lisan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik kedisiplinan seorang guru maka akan semakin menunjang kinerja dalam proses pembelajaran. Sebab, kedisiplinan secara langsung dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar. Ketegasan dalam penerapan disiplin kerja guru harus ditingkatkan dan

dilaksanakan secara konsisten, terutama berkaitan dengan ketepatan waktu kehadiran. Penerapan hukuman bagi guru yang melanggar juga harus jelas sesuai dengan peraturan yang berlaku, mulai dari teguran secara lisan, teguran tertulis sampai pada pemberian sanksi yang lebih berat ataupun dapat dilakukan mutasi terhadap terjadinya pelanggaran disiplin kerja.

Dengan demikian, apabila kinerja guru mengalami peningkatan berarti telah terjadi peningkatan kedisiplinan yang baik oleh guru di SMK Negeri 6 Makassar. Demikian pun sebaliknya, apabila kinerja guru mengalami penurunan berarti telah terjadi penurunan kedisiplinan pada guru SMK Negeri 6 Makassar.

5.7.4 Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan guru dan disiplin guru terhadap Kinerja guru (Secara simultan)

Dari hasil uji ANOVA dapat dilihat bahwa $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ sehingga variabel X mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Didalam uji hipotesis variabel X menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan pada tabel F dapat diketahui nilai $f\text{-tabel}$ sebesar 2,34 dan nilai $f\text{-hitung}$ sebesar 29,673 (signifikansi $f = 0,000$). Jadi $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ ($29,673 > 2,34$) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut mempunyai arti bahwa Kepemimpinan (X_1), Kemampuan (X_2), Disiplin guru (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 6 Makassar jika dijalankan secara bersama.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fenny Dwi (2014) Menemukan Bahwa Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,302 dan signifikan $0,019 < 0,05$, Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,385 dan signifikan $0,003 < 0,05$.

Guru sebagai komponen penting dalam sistem pendidikan diharapkan mampu menjadi fasilitator, motivator dan dinamisator dalam proses belajar siswa. Dalam rangka pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi, perlu adanya metode pembelajaran yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu oleh masing-masing guru.

Dengan demikian, apabila kinerja guru mengalami peningkatan berarti telah terjadi peningkatan kepemimpinan kepala sekolah, didukung oleh kemampuan dan kedisiplinan guru di SMK Negeri 6 Makassar. Demikian pun sebaliknya, apabila kinerja guru mengalami penurunan berarti telah terjadi penurunan kepemimpinan kepala sekolah, didukung oleh kemampuan dan kedisiplinan guru pada SMK Negeri 6 Makassar.

5.7.5 Variabel Yang Paling Signifikan Antara Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Guru dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil nilai beta standarized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi yaitu variabel yaitu Kepemimpinan (X_1) dengan nilai 0,042, Kemampuan (X_2) dengan nilai 0,676, Disiplin guru (X_3) dengan nilai 0,195. Dari kelima variabel tersebut diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap variabel Kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 6 Makassar adalah variabel Kemampuan (X_2) dengan nilai 0,676.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian I Nyoman Suandi Dengan Judul Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Nusa Dua Toya Anyar. Pada penelitian ini Pengujian secara parsial menemukan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara parsial, dan variabel kompetensi guru adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru. Pembuktian ini ditunjukkan dengan uji t dimana nilai thitung masing-masing variabel bebas lebih besar daripada ttabel sebesar 2.042. Kinerja guru dalam kaitannya dengan tugas pembelajaran yang dihubungkan dengan kedisiplinan, motivasi, dan kompetensi guru dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa variabel kinerja secara dominan dipengaruhi oleh disiplin guru.

Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kemampuan guru merupakan variabel yang paling berpengaruh diantara variabel kepemimpinan dan disiplin guru. Dengan demikian, apabila kinerja guru

mengalami peningkatan berarti variabel yang paling dominan mempengaruhi adalah peningkatan kemampuan guru kemudian disusul oleh kedisiplinan guru dan kepemimpinan kepala sekolah pada SMK Negeri 6 Makassar. Demikian pun sebaliknya, apabila kinerja guru mengalami penurunan berarti telah terjadi penurunan kemampuan guru yang dominan serta disusul dengan menurunnya kepemimpinan dan kedisiplinan guru pada SMK Negeri 6 Makassar.

5.8 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 80 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada guru di SMK Negeri 6 Makassar dalam upaya menyelidiki pengaruh pengaruh kepemimpinan, kemampuan dan disiplin guru terhadap kinerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel Kepemimpinan (X_1) hasil uji t nilai t-hitung sebesar 4,340 yang mana nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu 3,313 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel (X_1) memiliki pengaruh yang positif secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap kinerja pada SMK Negeri 6 Makassar. Kemudian pada nilai signifikan kepemimpinan mempunyai nilai 0,735 yang artinya tidak signifikan karena nilainya $>$ dari standar signifikan 0,05. Oleh sebab itu, peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang mengaaar pada SMK Negeri 6 Makassar perlu mendapat perhatian karena kepemimpinan dalam hal ini berpengaruh positif meski tidak signifikan.
2. Pada variabel kemampuan guru (X_2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,441 yang mana nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu 3,313 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel (X_2) kemampuan guru memiliki pengaruh yang positif secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap kinerja pada SMK Negeri 6 Makassar. Kemudian pada nilai signifikan kemampuan guru mempunyai nilai 0,00 yang artinya signifikan karena nilainya $<$ dari standar signifikan 0,05. Dengan demikian, apabila kinerja guru mengalami peningkatan berarti telah terjadi peningkatan kemampuan guru. Demikian pun sebaliknya, apabila

kinerja guru mengalami penurunan berarti telah terjadi penurunan kemampuan di SMK Negeri 6 Makassar.

3. Pada variabel (X_3) kedisiplinan guru diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,504 yang mana nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu 3,313 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel (X_3) kedisiplinan guru memiliki pengaruh yang positif secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap kinerja pada SMK Negeri 6 Makassar. Kemudian pada nilai signifikan kemampuan guru mempunyai nilai 0,014 yang artinya signifikan karena nilainya < dari standar signifikan 0,05. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik kedisiplinan seorang guru maka akan semakin menunjang kinerja dalam proses pembelajaran. Sebab, kedisiplinan secara langsung dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.
4. Dari hasil uji ANOVA dapat dilihat bahwa f-hitung > f-tabel sehingga variabel X mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Didalam uji hipotesis variabel X menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan pada tabel F dapat diketahui nilai f-tabel sebesar 2,34 dan nilai f-hitung sebesar 29,673 (signifikansi $f = 0,000$). Jadi f-hitung > f-tabel ($29,673 > 2,34$) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut mempunyai arti bahwa Kepemimpinan (X_1), Kemampuan (X_2), Disiplin guru (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 6 Makassar jika dijalankan secara bersama.
5. Berdasarkan hasil nilai beta standarized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi yaitu variabel yaitu Kepemimpinan (X_1) dengan nilai 0,042, Kemampuan (X_2) dengan nilai 0,676, Disiplin guru (X_3) dengan nilai 0,195.

Dari kelima variabel tersebut diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap variabel Kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 6 Makassar adalah variabel Kemampuan (X_2) dengan nilai 0,676.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan serta kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh langsung pada kinerja guru. Oleh sebab itu hal ini harus dijaga sebab kepemimpinan merupakan hal yang tidak pasti. Pemimpin dapat bekerja selama masa tugas atau bahkan dapat digantikan pada waktu yang tidak ditentukan.
2. Kemampuan merupakan hal yang penting bagi guru. Oleh sebab itu kemampuan harus diprioritaskan dalam memenuhi hak guru apabila guru telah memenuhi kewajibannya.
3. Kedisiplinan guru perlu selalu ditingkatkan untuk menjaga kinerja.
4. Untuk meningkatkan kinerja guru harus lebih teliti dan konsisten dalam melaksanakan pekerjaan, dan memberikan ilmu kepada siswa SMK Negeri 6 Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahid Syafar. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 7 Palu, Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 12, Desember 2015
- Abu Ahmadi, Widodo Supriyono. 2014. *Psikologi Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta
- Andika Tri Pamungkas. 2017. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Mi Dab Sdi Se-Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung. Jurnal Satya Widya, Vol. 32, No.2. Desember 2016: 127-132
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Edisi 5. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Dasar-dasar Evaluasi Supervisi*. Jakarta: Rineka cipta
- Cece Wijaya. 2009. *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung:Remaja Rosdakarya
- Chaplin, J.P. 2012. Kamus Lengkap Psikologi. Cetakan Keenam. Penerjemah Kartiko.K. Jakarta: PT. Raja Grafinka Persada
- Choirul Anwar. 2017. Pengaruh Kedisiplinan guru dan Motivasi belajar siswa terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung. Tesis. Pascasajana IAIN Tulungagung.
- Davis Keith. 2010. Terjemahan Agus Dharma. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga.

- Dewi Rezki H, Hasmin, dan Mustari. 2016. Pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan, dan metode pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa di SMA 1 Sungguminasa. *Jurnal Mirai Management, Volume*
- Diasty Widar Hapsari, dan Arif Partono Prasetio. 2017. Pengaruh kompetensi guru terhadap prestasi belajar siswa SMK Negeri 2 Bawang. *e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017 | Page 269*
- Dimiyati dan Mudjiono. 2013. *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta
- Edi Arif Fahrudin. 2015. Pengaruh manajemen kepala sekolah dan media pembelajaran guru terhadap prestasi belajar siswa di MTs Negeri Sumberlawang Kabupaten Sragen. Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta
- Endah Listyasari. 2012. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di SMA Negeri se Kota Tasikmalaya *1 Nomor 1, Februari-Mei 2016* 10.No.4.2012.
- Eti Hadiati. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se- Kota Bandar Lampung. : *Jurnal Kependidikan Islam Viii (I) 2018*
- Fajriani Nurdin. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer Di Sd Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep. Skripsi Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Fenny Dwi Oktavia. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, Skripsi Niversitas Bengkulu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen

- Gary K. Hines. 2013. *Kepemimpinan*. Terjemahan Susanto Budidharmo. Jakarta: PT. Gramedia.
- Gary Yukl. 2014. *Leadership in Organization*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall,
- Hadari Nawawi, Martini Hadari. 2015. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hamdani. 2011. *Dasar-dasar Kependidikan*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Harlie. M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: PT. Mitra Pelajar, 2015
- Kartini Kartono dan Dali Dula. 2018. *Kamus Psikologi Pendidikan*, Bandung: CV. Pionerjaya
- Khatib Pahlawan Kayo. 2015. *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*. Cet. I. Jakarta: Amzah
- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Kunandar. 2017. *Guru Professional*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam, Bandung: Refika Cipta

- Miftah Toha. 2010. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mitchell, Et All . 2010. *Pengelolaan Sumberdaya Dan Lingkungan* . Gmup. Yogyakarta.
- Mugi Muryadi Harna. 2011. *Profesionalitas Kepala Sekolah*. <http://www.gbep.org/en/img/wenjian/htm>
- Muhibbin Syah. 2010. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, Eenco. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Murniati AR. 2018. *Manajemen Stratejik (Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan)*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Murniati, AR dan Nasir Usman. 2019. *Implementasi Manajemen Stratejik (Dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan)*. Bandung: Cipustaka Perintis.
- Nana Sudjana, 2011. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Nasrul HS, 2012. *Profesi & Etika Keguruan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012.
- Oemar Hamalik. 2012. *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

- Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang
Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Priansa dan Somad. 2014. Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala
Sekolah. Bandung: CV. Alfabeta
- Rachmawati, S. 2008. Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Perusahaan
Terhadap Audit Delay Dan Timeliness. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*,
Vol.10, No. 1, Mei: 1-10.
Rineka Cipta
- Rudaimah. 2017. Pengaruh kedisiplinan dan kompetensi padegogik guru terhadap
prestasi belajar pendidikan Agama Islam siswa di SD Negeri 2 Margoyoso
Kecamatan Sumber Rejo Kabupaten Tanggamus. Tesis. Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Lampung
- Sanjaya, Wina. 2011. Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran. Jakarta:
Kencana.
- Sardiman A.M, 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali
Pers,
- Sastrohadiwiyo, Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan
Administrasi dan Operasional. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Saud, Udin Syaefudin. 2019. Pengembangan Profesi Guru. Bandung: Alfabeta.
- Siti Maruya. 2016. Pengaruh kedisiplinan guru mengajar terhadap peningkatan
motivasi dan hasil belajar siswa daklam pembelajaran Aqidah Akhlak di
MIN 1 Bengkulu. *Jurnal al-Bahtsu*: Vol. 1, No. 2, Desember 2016

- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, Cet. 4.
Jakarta: Rineka Cipta
- Slameto. 2013. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta:
Soekarto Indra Fachrudi, dkk. 2010. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*.
Cetakan 4 Surabaya:Usana Offset Printing
- Soekarto Indrafachrudi, dkk. 2013. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*.
Surabaya: Usana Offset Printing
- Sri Lestari. 2016. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi siswa. *Jurnal Satya Widya*, Vol. 32, No.2. Desember 2016: 127-132
- Sudarwan Danim. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*.
Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bnadung: Alfabeta Bandung
- Supayan, *Manajemen Personalial*, Edisi 1, Bpfe Yogyakarta, 2017, Hal 63)
- Suryabrata, Sumadi. 2013. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Rako Press
- Suryosubroto. 2010. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Edisi 5. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suryosubroto. 2017. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suyanto*, Bagong Dan Sutinah. 2011. *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif. Pendekatan Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana.
- Terry, George R.2013.*Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

- Terry, George R. 2019. Prinsip-Prinsip Manajemen. Cetakan ke 10. Jakarta: Bumi Aksara
- Tohirin. 2016. *Psikologi Pembelajaran pendidikan Agama Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wahjosumidjo. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Press
- Wasiatur Rif'ah. 2016. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di Mts Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak, Skripsi Fakultas Ilmutarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Wijaya. 2012. Audit Mutu. Jakarta: Rineka Cipta
- Winardi. 2010. *Manajemen Supervisi*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Zainal Arifin, 2011. *Evaluasi Instruksional: Prinsip-Teknik-Prosedur*, Bandung: Remaja Rosdakarya

KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Yth Bapak /Ibu Guru
Di
Tempat

Diharapkan Bapak/Ibu Guru dapat mengisi identitas diri pada tempat yang telah disediakan di bawah ini:

A. Identitas Responden

Nama :

Nip :

Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan*)

Umur :

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir : DIII/DIV/S1/S2/S3

Pangkat/Golongan :

Mata Pelajaran yang diampu :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Bapak/Ibu Guru dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan anda secara objektif dengan memberi checklist (√) pada setiap pernyataan yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu Guru.
3. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah, melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Bapak/Ibu terhadap setiap isi pernyataan.
4. Dimohon dalam memberikan jawaban tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
5. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan tesis. Identitas Bapak/Ibu Guru akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak ada pengaruh dengan hubungan kerja selanjutnya. Data tersebut hanya untuk memberikan kontribusi dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENELITIAN

Kriteria Pernyataan

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-Ragu (RR)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya dibimbing dalam memahami silabus					
2	Saya difasilitasi sarana belajar di kelas					
3	Saya didukung dalam menjalankan proses pembelajaran					
4	Saya dipercaya melaksanakan kegiatan belajar mengajar					

B. Kemampuan Guru

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mengembangkan silabus pembelajaran sesuai daya dukung sarana prasarana sekolah					
2	Saya menggunakan strategi mengajar sesuai RPP					
3	Saya melakukan penilaian akhir semester sesuai jadwal yang ditetapkan sekolah					

4	Saya menguasai berbagai metode mengajar yang dilakukan					
---	--	--	--	--	--	--

C. Disiplin Guru

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya masuk kelas mengajar tepat waktu sesuai jadwal					
2	Saya mengakhiri proses pembelajaran tepat waktu					
3	Saya tekun melaksanakan tata tertib sekolah dengan baik					
4	Saya bekerja dalam mengajar sebagai amanah					
5	Saya bertanggung jawab dalam menuntaskan pencapaian tujuan pembelajaran					
6	Saya mengajar sesuai SOP dalam proses pembelajaran S					

D. Kinerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya melengkapi RPP sebelum mengajar.					
2	Saya melakukan pra pembelajaran untuk membangkitkan semangat belajar siswa.					
3	Saya melakukan kegiatan inti pembelajaran sesuai RPP.					
4	Saya menutup pembelajaran dengan membuat kesimpulan.					
5	Saya melakukan penilaian sesuai dengan indikator pembelajaran.					
6	Saya memanfaatkan hasil penilaian belajar siswa untuk melakukan pemetaan kompetensi siswa.					

No.	Data X1	Kepemimpinan			
	X11	X12	X13	X14	
1	4	5	5	1	15
2	4	4	4	1	13
3	4	5	4	3	16
4	3	3	4	2	12
5	3	4	4	2	13
6	3	3	4	3	13
7	3	3	4	3	13
8	3	3	4	2	12
9	5	5	5	1	16
10	4	3	4	2	13
11	5	4	4	2	15
12	4	4	4	3	15
13	4	4	5	1	14
14	3	3	4	2	12
15	3	3	4	3	13
16	3	3	4	2	12
17	2	3	4	2	11
18	3	3	4	1	11
19	2	2	4	1	9
20	1	1	4	3	9
21	3	3	4	1	11
22	3	3	5	1	12
23	3	3	4	1	11
24	3	3	4	3	13
25	3	3	4	2	12
26	4	3	4	2	13
27	3	3	4	2	12
28	3	3	4	2	12
29	3	4	5	2	14
30	3	4	4	2	13
31	4	4	4	3	15
32	4	3	4	2	13
33	3	4	5	2	14
34	5	5	5	3	18
35	5	5	5	3	18
36	5	5	4	4	18
37	4	4	4	5	17
38	4	5	5	5	19
39	5	5	5	4	19
40	5	5	4	4	18
41	4	4	3	5	16
42	3	4	3	5	15
43	3	5	5	4	17
44	5	5	3	3	16

45	3	4	3	3	13
46	3	3	5	5	16
47	5	3	5	3	16
48	5	5	5	3	18
49	5	3	4	5	17
50	4	3	4	5	16
51	4	5	4	5	18
52	4	5	5	4	18
53	5	5	4	4	18
54	4	4	4	4	16
55	4	4	4	5	17
56	5	4	5	4	18
57	5	5	5	4	19
58	4	5	5	5	19
59	3	4	4	3	14
60	3	4	4	3	14
61	5	5	4	5	19
62	3	5	5	5	18
63	3	4	5	5	17
64	5	3	4	4	16
65	5	3	3	4	15
66	5	5	3	4	17
67	4	3	5	5	17
68	4	3	3	5	15
69	4	5	3	5	17
70	5	5	5	4	19
71	3	5	5	4	17
72	2	4	5	5	16
73	4	4	4	5	17
74	4	4	4	4	16
75	4	5	4	3	16
76	3	3	5	3	14
77	4	3	4	5	16
78	3	4	4	3	14
79	5	5	5	3	18
80	5	5	4	5	19

	Data X2	Kemampuan guru				
No.	X21	X22	X23	X24		
1	3	2	3	4	12	
2	2	3	1	4	10	
3	2	3	2	3	10	
4	2	3	2	4	11	
5	2	2	1	4	9	
6	1	2	2	4	9	
7	1	2	1	4	8	
8	1	1	2	3	7	
9	2	1	2	4	9	
10	1	1	4	4	10	
11	3	2	1	4	10	
12	2	1	4	4	11	
13	3	1	2	4	10	
14	1	2	2	4	9	
15	2	1	2	4	9	
16	3	2	4	4	13	
17	2	2	2	4	10	
18	3	3	2	5	13	
19	2	2	1	4	9	
20	2	2	4	4	12	
21	2	3	1	4	10	
22	2	2	2	4	10	
23	2	2	1	4	9	
24	2	3	1	4	10	
25	2	2	1	4	9	
26	1	1	2	4	8	
27	2	2	2	5	11	
28	2	1	4	4	11	
29	2	1	4	4	11	
30	2	1	4	4	11	
31	2	2	1	4	9	
32	2	1	4	4	11	
33	2	2	1	4	9	
34	3	4	5	5	17	
35	4	5	5	5	19	
36	5	5	5	5	20	
37	5	4	5	5	19	
38	5	4	4	5	18	
39	4	5	5	5	19	
40	4	5	5	4	18	
41	4	4	4	5	17	
42	5	4	4	5	18	
43	5	5	5	5	20	
44	5	3	5	5	18	

45	3	5	5	5	18
46	5	4	5	4	18
47	5	4	4	5	18
48	5	5	5	5	20
49	3	5	5	4	17
50	5	3	4	4	16
51	5	5	4	5	19
52	5	4	5	3	17
53	5	5	3	5	18
54	5	5	5	4	19
55	4	4	4	4	16
56	5	4	4	5	18
57	5	4	5	5	19
58	5	5	5	3	18
59	4	4	3	5	16
60	5	4	5	4	18
61	5	5	4	5	19
62	5	5	5	5	20
63	4	4	5	5	18
64	4	3	5	4	16
65	5	3	4	5	17
66	5	5	5	5	20
67	4	3	5	5	17
68	4	3	5	4	16
69	5	5	3	4	17
70	3	5	4	5	17
71	5	5	4	5	19
72	4	4	5	4	17
73	4	4	5	4	17
74	5	4	4	5	18
75	5	5	4	3	17
76	3	3	5	5	16
77	5	5	3	4	17
78	4	4	5	4	17
79	5	4	4	5	18
80	5	5	4	5	19

	Data X3	Kedisiplinan guru					
No.	X31	X32	X33	X34	X35	X36	
1	5	4	4	4	5	5	27
2	5	3	4	5	5	5	27
3	5	3	5	5	5	5	28
4	4	3	5	5	4	4	25
5	4	3	5	5	4	5	26
6	4	4	5	4	5	5	27
7	5	4	5	4	5	4	27
8	5	4	4	5	4	4	26
9	5	3	5	5	3	5	26
10	4	4	5	5	3	3	24
11	4	4	4	5	5	5	27
12	5	4	4	4	3	4	24
13	5	5	5	5	3	4	27
14	4	4	3	5	5	5	26
15	3	4	5	4	5	5	26
16	3	4	4	4	5	3	23
17	5	4	4	5	4	5	27
18	3	5	5	5	4	4	26
19	3	5	5	5	4	5	27
20	5	4	3	5	5	5	27
21	5	4	5	3	5	5	27
22	5	3	4	5	5	4	26
23	4	4	5	3	5	5	26
24	4	4	5	5	4	5	27
25	4	3	5	4	5	5	26
26	5	4	4	4	5	5	27
27	5	4	5	5	4	5	28
28	5	4	5	5	4	5	28
29	5	4	5	5	5	4	28
30	5	5	4	4	3	4	25
31	3	4	5	5	5	4	26
32	5	4	5	5	4	5	28
33	5	4	4	5	4	5	27
34	5	4	3	3	5	5	25
35	5	5	3	3	5	3	24
36	5	5	4	4	3	5	26
37	4	5	2	5	5	5	26
38	4	4	5	5	4	5	27
39	4	5	5	3	5	3	25
40	5	5	3	5	5	4	27
41	5	4	5	5	5	4	28
42	5	4	5	5	4	5	28
43	3	5	5	4	5	5	27
44	5	3	4	4	5	4	25

45	5	5	5	4	5	4	28
46	5	4	5	5	4	5	28
47	3	4	4	5	4	3	23
48	5	5	4	5	5	5	29
49	5	5	5	3	5	4	27
50	5	3	3	5	4	4	24
51	5	5	5	5	4	5	29
52	4	4	4	5	5	5	27
53	4	5	4	3	3	3	22
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	5	5	4	4	28
56	4	4	3	5	4	5	25
57	4	5	5	5	5	5	29
58	5	5	4	4	5	4	27
59	3	5	5	4	3	4	24
60	5	4	5	5	5	4	28
61	4	4	5	5	4	5	27
62	4	5	4	4	5	4	26
63	5	5	5	4	5	4	28
64	5	4	5	5	4	4	27
65	3	4	5	3	4	5	24
66	5	5	4	5	4	3	26
67	4	3	4	4	5	5	25
68	5	5	5	4	4	4	27
69	5	4	3	5	4	4	25
70	4	4	5	5	4	5	27
71	4	5	4	3	5	5	26
72	4	5	4	5	3	3	24
73	5	3	5	4	5	5	27
74	4	5	5	5	4	4	27
75	4	4	3	5	4	5	25
76	4	5	5	4	5	5	28
77	5	5	4	4	5	4	27
78	3	4	5	4	3	4	23
79	5	4	5	5	5	4	28
80	4	4	4	4	4	5	25

No.	Data Y		Kinerja Guru				
	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	
1	3	5	3	4	5	3	23
2	2	5	3	4	4	5	23
3	3	5	3	4	4	5	24
4	3	5	2	2	4	5	21
5	2	4	3	4	5	4	22
6	3	5	3	4	4	5	24
7	3	5	2	4	4	5	23
8	1	4	3	2	5	4	19
9	3	5	3	4	5	4	24
10	3	5	1	4	4	5	22
11	2	5	3	4	3	3	20
12	3	5	3	4	3	5	23
13	3	5	3	4	5	4	24
14	2	5	1	3	3	4	18
15	2	5	3	3	3	5	21
16	3	5	3	3	5	5	24
17	3	5	3	4	5	3	23
18	3	5	3	4	5	5	25
19	2	4	2	4	4	4	20
20	3	4	3	4	5	5	24
21	3	4	3	3	5	5	23
22	2	5	4	4	3	5	23
23	3	5	3	4	5	4	24
24	3	5	3	4	4	5	24
25	3	3	4	3	5	5	23
26	2	5	3	4	5	5	24
27	3	5	3	3	5	5	24
28	4	5	3	3	4	5	24
29	4	3	3	3	5	5	23
30	3	5	3	4	5	4	24
31	3	5	3	4	5	4	24
32	3	5	3	2	5	4	22
33	3	5	3	4	5	5	25
34	4	2	4	4	5	5	24
35	5	3	4	3	4	5	24
36	5	5	4	4	3	3	24
37	5	5	5	3	5	5	28
38	4	5	4	4	4	5	26
39	3	4	5	3	4	5	24
40	3	5	5	4	5	3	25
41	4	5	5	4	3	5	26
42	4	4	4	5	5	5	27
43	4	4	5	5	4	5	27
44	5	5	5	4	4	5	28
45	5	3	4	4	5	4	25

46	5	5	4	5	5	4	28
47	4	4	5	3	3	5	24
48	5	4	3	5	5	5	27
49	5	5	5	4	4	3	26
50	4	5	4	4	5	5	27
51	4	3	4	5	5	4	25
52	5	5	5	5	5	5	30
53	3	4	5	3	4	5	24
54	5	5	3	5	5	5	28
55	4	5	5	4	5	4	27
56	4	5	4	5	5	5	28
57	5	4	5	5	4	5	28
58	5	5	5	4	4	5	28
59	3	5	5	4	5	4	26
60	5	5	4	4	5	4	27
61	4	4	5	5	4	5	27
62	5	4	5	4	4	5	27
63	5	5	5	4	5	4	28
64	5	5	4	4	3	4	25
65	4	4	4	5	5	5	27
66	5	4	5	3	4	3	24
67	5	5	3	5	4	5	27
68	5	3	5	4	5	4	26
69	4	5	4	4	5	4	26
70	4	4	4	5	3	5	25
71	5	4	5	5	5	5	29
72	3	5	5	3	4	3	23
73	5	5	3	5	5	5	28
74	4	3	5	4	5	4	25
75	4	5	4	5	4	5	27
76	5	4	5	5	4	5	28
77	5	5	5	4	4	4	27
78	3	5	4	4	5	4	25
79	5	4	4	4	4	4	25
80	4	4	4	5	2	5	24

```

GET
  FILE='C:\Users\user\Downloads\tesis\DATA IBU SYAHRIWATI.sav'.
DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=X11
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\user\Downloads\tesis\DATA IBU SYAHRIWATI.sav

```

FREQUENCIES VARIABLES=X11 X12 X13 X14 TOTALX1 X21 X22 X23 X24 TOTALX2 X31
X32 X33 X34 X35 X36 TOTALX3 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 TOTALY
  1
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\user\Downloads\tesis\DATA IBU SYAHRIWATI.sav

		X11	X12	X13	X14	TOTALX1
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0

		X21	X22	X23	X24	TOTALX2
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		X31	X32	X33	X34	X35	X36	TOTALX3
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	TOTALY1
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	3	3.8	3.8	5.0
	3	30	37.5	37.5	42.5
	4	25	31.2	31.2	73.8
	5	21	26.2	26.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	1	1.2	1.2	2.5
	3	29	36.2	36.2	38.8
	4	23	28.8	28.8	67.5
	5	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.0	10.0	10.0
	4	46	57.5	57.5	67.5
	5	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	11.2	11.2	11.2
	2	16	20.0	20.0	31.2
	3	20	25.0	25.0	56.2
	4	15	18.8	18.8	75.0
	5	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

TOTALX1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	2	2.5	2.5	2.5
	11	4	5.0	5.0	7.5
	12	8	10.0	10.0	17.5
	13	11	13.8	13.8	31.2
	14	7	8.8	8.8	40.0
	15	7	8.8	8.8	48.8
	16	13	16.2	16.2	65.0
	17	10	12.5	12.5	77.5
	18	11	13.8	13.8	91.2
	19	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	7.5	7.5	7.5
	2	22	27.5	27.5	35.0
	3	10	12.5	12.5	47.5
	4	13	16.2	16.2	63.8
	5	29	36.2	36.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	13.8	13.8	13.8
	2	16	20.0	20.0	33.8
	3	13	16.2	16.2	50.0
	4	19	23.8	23.8	73.8
	5	21	26.2	26.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	13.8	13.8	13.8
	2	13	16.2	16.2	30.0
	3	5	6.2	6.2	36.2
	4	24	30.0	30.0	66.2

5	27	33.8	33.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	6.2	6.2	6.2
4	43	53.8	53.8	60.0
5	32	40.0	40.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

TOTALX2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 7	1	1.2	1.2	1.2
8	2	2.5	2.5	3.8
9	10	12.5	12.5	16.2
10	9	11.2	11.2	27.5
11	7	8.8	8.8	36.2
12	2	2.5	2.5	38.8
13	2	2.5	2.5	41.2
16	6	7.5	7.5	48.8
17	13	16.2	16.2	65.0
18	14	17.5	17.5	82.5
19	9	11.2	11.2	93.8
20	5	6.2	6.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	12.5	12.5	12.5
4	26	32.5	32.5	45.0
5	44	55.0	55.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	40	50.0	50.0	63.8
	5	29	36.2	36.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	9	11.2	11.2	12.5
	4	25	31.2	31.2	43.8
	5	45	56.2	56.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.2	11.2	11.2
	4	24	30.0	30.0	41.2
	5	47	58.8	58.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	12.5	12.5	12.5
	4	29	36.2	36.2	48.8
	5	41	51.2	51.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.0	10.0	10.0
	4	29	36.2	36.2	46.2
	5	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

TOTALX3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	1.2	1.2	1.2
	23	3	3.8	3.8	5.0
	24	7	8.8	8.8	13.8
	25	10	12.5	12.5	26.2
	26	15	18.8	18.8	45.0
	27	26	32.5	32.5	77.5
	28	14	17.5	17.5	95.0
	29	3	3.8	3.8	98.8
	30	1	1.2	1.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	8	10.0	10.0	11.2
	3	28	35.0	35.0	46.2
	4	19	23.8	23.8	70.0
	5	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	7	8.8	8.8	10.0
	4	21	26.2	26.2	36.2
	5	51	63.8	63.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.5	2.5	2.5
	2	3	3.8	3.8	6.2
	3	30	37.5	37.5	43.8
	4	21	26.2	26.2	70.0
	5	24	30.0	30.0	100.0

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.5	2.5	2.5
	2	3	3.8	3.8	6.2
	3	30	37.5	37.5	43.8
	4	21	26.2	26.2	70.0
	5	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.8	3.8	3.8
	3	15	18.8	18.8	22.5
	4	44	55.0	55.0	77.5
	5	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	10	12.5	12.5	13.8
	4	27	33.8	33.8	47.5
	5	42	52.5	52.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.0	10.0	10.0
	4	24	30.0	30.0	40.0
	5	48	60.0	60.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

TOTALY1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	1.2	1.2	1.2
	19	1	1.2	1.2	2.5

20	2	2.5	2.5	5.0
21	2	2.5	2.5	7.5
22	3	3.8	3.8	11.2
23	10	12.5	12.5	23.8
24	21	26.2	26.2	50.0
25	10	12.5	12.5	62.5
26	6	7.5	7.5	70.0
27	12	15.0	15.0	85.0
28	10	12.5	12.5	97.5
29	1	1.2	1.2	98.8
30	1	1.2	1.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

CORRELATIONS
 /VARIABLES=X11 X12 X13 X14 TOTALX1
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X11	X12	X13	X14	TOTALX1
X11	Pearson Correlation	1	.565**	.045	.293**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000	.689	.008	.000
	N	80	80	80	80	80
X12	Pearson Correlation	.565**	1	.241*	.319**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000		.031	.004	.000
	N	80	80	80	80	80
X13	Pearson Correlation	.045	.241*	1	-.057	.313**
	Sig. (2-tailed)	.689	.031		.614	.005
	N	80	80	80	80	80
X14	Pearson Correlation	.293**	.319**	.057	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.008	.004	.614		.000
	N	80	80	80	80	80
TOTALX1	Pearson Correlation	.728**	.787**	.313**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	
	N	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS
 /VARIABLES=X21 X22 X23 X24 TOTALX2 X31 X32 X33 X34 X35 X36 TOTALX3 Y11 Y12 Y13 Y14
 Y15 Y16 TOTALY1
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

	X21	X22	X23	X24	TOTALX2
--	-----	-----	-----	-----	---------

X21	Pearson Correlation	1	.804**	.674**	.445**	.924**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
X22	Pearson Correlation	.804**	1	.575**	.428**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
X23	Pearson Correlation	.674**	.575**	1	.345**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000
	N	80	80	80	80	80
X24	Pearson Correlation	.445**	.428**	.345**	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000
	N	80	80	80	80	80
TOTALX2	Pearson Correlation	.924**	.886**	.834**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=X31 X32 X33 X34 X35 X36 TOTALX3

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlation

Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35	X36	TOTALX3
X31	Pearson Correlation	1	-.070	-.131	.099	.097	.030	.459**
	Sig. (2-tailed)		.536	.246	.380	.390	.792	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X32	Pearson Correlation	.070	1	.016	.204	.079	.276*	.346
	Sig. (2-tailed)	.536		.885	.069	.484	.013	.195
	N	80	80	80	80	80	80	80
X33	Pearson Correlation	.131	.016	1	.004	.101	.054	.383**
	Sig. (2-tailed)	.246	.885		.974	.371	.635	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X34	Pearson Correlation	.099	.204	.004	1	.201	.119	.358**
	Sig. (2-tailed)	.380	.069	.974		.074	.294	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
X35	Pearson Correlation	.097	.079	.101	.201	1	.199	.406**

	Sig. (2-tailed)	.390	.484	.371	.074		.076	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X36	Pearson Correlation	.030	.276*	.054	.119	.199	1	.490**
	Sig. (2-tailed)	.792	.013	.635	.294	.076		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
TOTALX3	Pearson Correlation	.459**	.146	.383**	.358**	.406**	.490**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.195	.000	.001	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 TOTALY1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	TOTALY1
Y11	Pearson Correlation	1	-.186	.563**	.420**	.026	.063	.789**
	Sig. (2-tailed)		.099	.000	.000	.818	.580	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y12	Pearson Correlation	-.186	1	.240*	.010	.112	.132	.340
	Sig. (2-tailed)	.099		.032	.930	.321	.244	.724
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y13	Pearson Correlation	.563**	.240*	1	.206	-.021	.075	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032		.067	.854	.511	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y14	Pearson Correlation	.420**	.010	.206	1	.025	.137	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.930	.067		.825	.226	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y15	Pearson Correlation	.026	.112	.021	.025	1	.100	.268*
	Sig. (2-tailed)	.818	.321	.854	.825		.379	.016
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y16	Pearson Correlation	.063	.132	.075	.137	.100	1	.255*
	Sig. (2-tailed)	.580	.244	.511	.226	.379		.023
	N	80	80	80	80	80	80	80

TOTALY1	Pearson Correlation	.789**	.040	.643**	.639**	.268*	.255*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.724	.000	.000	.016	.023	
	N	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.849	.550	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X11	3.7750	.92743	80
X12	3.9000	.92230	80
X13	4.2250	.61572	80
X14	3.2625	1.33828	80

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.823	.827	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X21	3.4625	1.41371	80
X22	3.2875	1.40698	80
X23	3.5375	1.44908	80
X24	4.3375	.59414	80

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
.822	.831	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
.822	.831	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X31	4.4250	.70755	80
X32	4.2250	.67458	80
X33	4.4250	.74247	80
X34	4.4750	.69309	80
X35	4.3875	.70250	80
X36	4.4375	.67212	80

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.921	.190	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y11	3.7125	1.04571	80
Y12	4.5250	.71112	80
Y13	3.7750	1.00599	80
Y14	3.9625	.75379	80
Y15	4.3750	.75263	80
Y16	4.5000	.67505	80

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3
/SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED)
/RESIDUALS NORM(ZRESID).

```

Regression

[DataSet1] C:\Users\user\Downloads\tesis\DATA IBU SYAHRIWATI.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.521	1.62956

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.384	3	78.795	29.673	.000 ^a
	Residual	201.816	76	2.655		
	Total	438.200	79			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.867	3.280		3.313	.001
	X1	.039	.114	.042	.340	.735
	X2	.389	.071	.676	5.441	.000
	X3	.292	.117	.195	2.504	.014

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.867	3.280		3.313	.001
X1	.039	.114	.042	.340	.735
X2	.389	.071	.676	5.441	.000
X3	.292	.117	.195	2.504	.014

a. Dependent Variable: Y

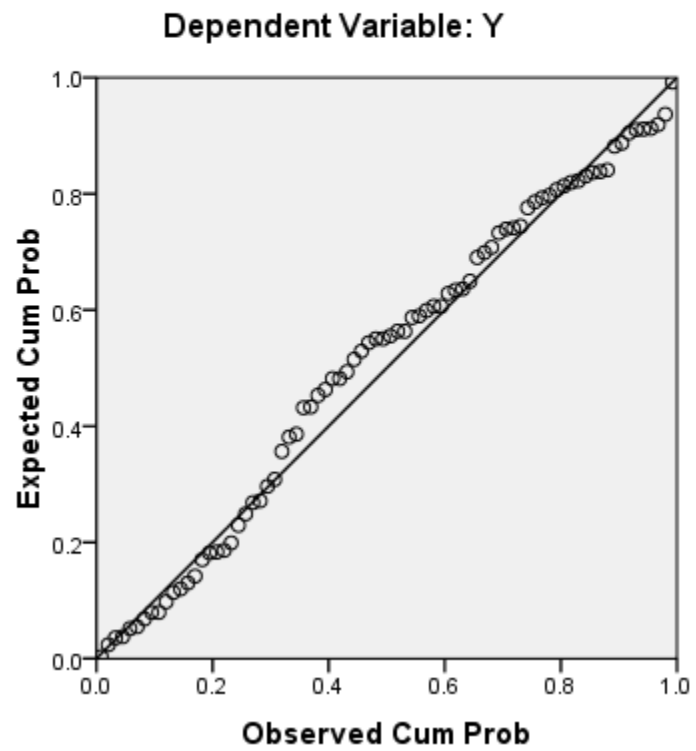
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.6552	27.8160	24.8500	1.72980	80
Std. Predicted Value	-1.847	1.715	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.207	.602	.355	.083	80
Adjusted Predicted Value	21.8208	27.8776	24.8548	1.73704	80
Residual	-4.43226	3.93445	.00000	1.59832	80
Std. Residual	-2.720	2.414	.000	.981	80
Stud. Residual	-2.773	2.455	-.001	1.005	80
Deleted Residual	-4.60715	4.06645	-.00477	1.67680	80
Stud. Deleted Residual	-2.906	2.541	-.004	1.017	80
Mahal. Distance	.283	9.791	2.963	1.963	80
Cook's Distance	.000	.076	.012	.016	80
Centered Leverage Value	.004	.124	.038	.025	80

a. Dependent Variable: Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot**Dependent Variable: Y**