

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA SEKOLAH, DAN DISIPLIN GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI I JENEPONTO**

**Suhaemi Suleman**

*Mahasiswa Magister Manajemen Unismuh Makassar  
suhaemi.suleman@gmail.com*

**Ruliaty**

*Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar  
ruliunismuh@yahoo.com*

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru, terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jeneponto.*

*Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan mulai dari bulan Mei sampai Juni tahun 2016. Penelitian ini bertempat di SMK Negeri 1 Jeneponto. Populasi penelitian ini adalah Guru SMK Negeri 1 Jeneponto yang berjumlah 59 orang dengan pengambilan sampel secara keseluruhan atau sampel jenuh.*

*Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pengujian regresi berganda, dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pertanyaan setiap variabel serta uji asumsi klasik sebelum mendapatkan model penelitian yang terbaik. Variabel dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia disiplin guru dan kinerja guru variabel dependen.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0.338 dengan nilai  $p=0.004<0.05$ , cronbash alpha sebesar 0.760. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru; 2. Koefisien pengaruh Budaya Sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0.465 dengan nilai  $p = 0.006<0.05$ , cronbash alpha sebesar 0.765. Ini menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru; 3. Koefisien pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru sebesar 0.903 dengan nilai  $p=0.005<0.05$ , cronbash alpha sebesar 0.767. Ini menunjukkan bahwa disiplin guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru, maka kinerja Guru SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Negeri 1 Jeneponto Kabupaten Jeneponto akan semakin meningkat.*

*Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru dan Kinerja Guru*

### **PENDAHULUAN**

Pengelolaan pendidikan atau manajemen sekolah tidak dapat dipisahkan dari model atau gaya kepemimpinan yang diadopsi kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai seorang leader. Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh kepala sekolah akan terkait dengan hasil keefektifan kepala sekolah dalam memimpin dan menjalankan proses pendidikan di sekolah. Sebagaimana yang dikatakan oleh Glathorn (2000) : 12) yang mengatakan "adanya keterikatan yang kuat antara gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala sekolah dengan keefektifan secara keseluruhan dari proses pendidikan di sekolah". Artinya, sumber daya yang handal tidak lepas dari pengaruh pola ataupun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi, hal ini akan tercermin dalam pelaksanaan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan terlihat pada jalannya roda organisasi dengan tertib, nyaman, kondusif dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dalam sebuah organisasi. Karena kepemimpinan mempunyai peranan

sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Dalam hal ini, Kepala Sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah atau lembaga yang dinaungi. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Abdul Azis Wahab (2008 : 132).

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, akan sangat tergantung pada perannya kepemimpinan. Demikian halnya kepemimpinan dalam sekolah, pola atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu memobilisasi maupun memberdayakan semua potensi yang ada di organisasi, terkait dalam menjalankan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, pembelajaran di sekolah, kegiatan ekstra kurikuler, pengolahan tenaga pendidik, sarana dan prasarana, pelayanan terhadap siswa dan orang tua siswa, hubungan kepada masyarakat sampai pada penciptaan iklim dan budaya sekolah yang kondusif, nyaman, tertib dalam proses pembelajaran, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai.

Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai, baik mental maupun psikologis dalam mengemban tugasnya, terutama dalam menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi untuk menciptakan dan memberikan kenyamanan bagi guru dan siswa di sekolah. Sebagaimana yang dikatakan oleh Hendiyat Suetopo dan Wasty Suemanto (1999 : 19) "Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan siswa dapat belajar dengan baik". Kemampuan seorang Kepala Sekolah dalam memimpin sangat berpengaruh dalam meningkatkan kerja guru maupun meningkatkan dan menciptakan proses penciptaan kenyamanan, ketertiban proses pembelajaran, terutama pada kinerja guru.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi terciptanya dan tercapainya tujuan sekolah yang hendak dicapai. Ada berbagai macam gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh kepala sekolah, ada pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dan hal ini akan cenderung direspon negative oleh bawahannya dengan menunjukkan tingkat kinerja dan produktivitas kerja rendah. Dalam pendekatan yang lebih positif, gaya kepemimpinan dapat diharapkan dengan cara direktif, suportif dan partisipasi. Ketiga gaya kepemimpinan ini dapat diberlakukan dengan seimbang dan bersamaan dalam sebuah proses kepemimpinan. Porsi yang seimbang dari gaya-gaya kepemimpinan tersebut akan mendorong terciptanya kinerja atau produktivitas di kalangan pengajar. Adanya gaya kepemimpinan kepada sekolah yang bermacam-macam, diharapkan mampu sebagai agen perubahan dalam sekolah sehingga mempunyai peran aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Pendidikan proses pembelajaran dapat tercipta dengan baik terletak pada kinerja dan produktifitas guru dalam mengajar. Salah satu indikator peningkatan kinerja adalah meningkatnya kedisiplinan kerja. Disiplin kerja pegawai merupakan cermin sikap dan pribadi guru yang mereka tampilkan dalam memenuhi segala aturan dalam sekolah. Disiplin kerja pegawai dalam organisasi merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, karena kondisi yang penuh dengan disiplin pegawai dapat diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Hodges dalam Yuspratiwi (1999 : 32) mengatakan bahwa "disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan- aturan yang telah ditetapkan". Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Produktivitas kerja atau kinerja guru akan baik, bila didukung oleh suasana iklim sekolah yang nyaman, kondusif dan kompetitif. Situasi ini mendorong guru lebih bergairah, berdisiplin dan memberikan kinerja yang baik dalam mengajar. Hal ini sebagaimana yang diungkap oleh Robbins (2001 : 14)"... karyawan tidak loyal, karyawan mengabaikan seperti

mungkir atau datang terlambat, mengurangi kualitas dan kuantitas kerja, serta tingkat kesalahan pekerjaan meningkat, pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun. Untuk menghindari hal ini perlu adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan sikap guru yang baik, tingkat kedisiplinan guru yang positif dan kinerja guru yang meningkat. Penciptaan tersebut akan terealisasi bila gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diharapkan tepat dan cocok untuk iklim di sekolah. Sehingga diharapkan dapat menciptakan suatu kerja yang nyaman di sekolah sehingga sikap guru, kedisiplinan guru dan kinerja guru akan tampak baik dan positif untuk kegiatan proses pembelajaran di sekolah.

Kenyataan yang terjadi di lapangan sesuai dengan pengamatan penulis, bahwa masih ada guru yang datang terlambat, sering melalaikan tugas dengan mengurangi jam mengajar siswa, masih ada guru yang masih tidak bersahabat, dan masih ada guru yang masih kurang komunikasi dengan wali kelas dan orang tua siswa untuk peningkatan belajar mereka, dan kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dan guru.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dilaksanakan penelitian dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri I Jeneponto”*

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Desain dan Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya. Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh antara faktor atau variable gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya sekolah, disiplin guru dan kinerja guru SMK Negeri I Jeneponto. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang lebih kepada “kekuratan” deskriptif setiap variable dalam keakuratan pengaruh antara satu variable lainnya serta memiliki daerah generasi yang luas (Irawan, 2008 : 101). Tujuan dan penggunaan pendekatan kuantitatif adalah untuk menciptakan fakta-fakta yang ada. (Irawan : 2006 : 102).

### **B. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2009 : 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan Suharsimi Arikunto (2006n: 130) mengatakan “populasi merupakan keseluruhan dari subyek yang diteliti yakni semua elemen yang ada dalam penelitian”. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMK Negeri I Jeneponto yang berjumlah 59 orang.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2009 : 81) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Berkaitan teknik pengambilan sampel Nasution (2003 : 135) mengatakan bahwa “mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya (asumsi-asumsi statistic), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya berdasarkan dengan teknik pengambilan sampel”. Sementara itu Suharsimi Arikunto (2004 : 120), mengemukakan bahwa “untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjek kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10% atau 20%-25% atau lebih”.

Melihat pernyataan di atas, karena jumlah populasi 60 orang yang homogeny (para guru), maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh.

**C. Metode Pengumpulan Data**

**1. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen yang digunakan**

Untuk mendukung keakuratan dalam pengumpulan data ini, penulis melakukan dengan teknik studi kepustakaan dan riset lapangan.

1) Studi Kepustakaan ( Library Research)

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, berbagai literature, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian, khususnya untuk memberikan landasan teoritis mengenai berbagai defenisi dan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

2) Penelitian Lapangan

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data secara langsung dari objek penelitian melalui beberapa teknik pendekatan yaitu: Observasi (pengamatan) dan Interview (Wawancara)

**D. Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.(Sugiyono 2010).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

$b_{1_1} b_{2_1} b_{3_1}$  = Koefisien Regresi

$x_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Budaya Sekolah

$X_3$  = Disiplin Guru

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif variabel digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokkan skor nilai dari jawaban para responden penelitian. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto.

**a. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan(  $X_1$  )**

Gaya kepemimpinan adalah suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulasi kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

**Tabel 1. Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan**

No	Indikator	Skor										Mean
		SS		S		KS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{1.1}$	18	30.5	28	47.5	12	20.3	1	1.7	0	0	4.07
2	$X_{1.2}$	15	25.4	31	52.5	11	18.6	1	1.7	1	1.7	3.98
3	$X_{1.3}$	13	22.0	31	52.5	13	22.0	1	1.7	1	1.7	3.92
4	$X_{1.4}$	18	30.5	27	45.8	13	22.0	1	1.7	0	0	4.05
5	$X_{1.5}$	18	30.5	32	54.2	9	15.3	0	0	0	0	4.15
Mean Variabel: 4.03												

Sumber : data yang telah diolah, 2016

Keterangan :  $X_{1.1}$  Partisipatif  
 $X_{1.2}$  Persuasif  
 $X_{1.3}$  Represif  
 $X_{1.4}$  Motivatif  
 $X_{1.5}$  Inovatif

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah berada pada daerah positif dengan rata-rata 4.03. Dan hal ini dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada SMK Negeri 1 Jeneponto berada pada kategori baik dengan indikator yaitu: Kepala Sekolah selalu melibatkan semua guru dalam melakukan hal-hal yang menyangkut perbaikan sekolah, selalu melibatkan guru-guru dalam penggunaan sekolah yang tersisa, selalu bersikap bijaksana jika guru melakukan sikap tegas, memberikan tindakan tegas kepada guru yang melakukan pelanggaran, menyempatkan waktu untuk berkomunikasi dengan guru untuk kemajuan sekolah, selalu menerima saran guru dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan, memotivasi guru yang telah melakukan kerja optimal dengan cara memberikan penghargaan, selalu memfasilitasi dan mendorong guru untuk meningkatkan kualitas guru.

**b. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Sekolah ( X<sub>2</sub> )**

Budaya Sekolah merupakan istilah yang berkaitan dengan budaya-budaya di sekolah yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk Budaya Sekolah berupa kegiatan keagamaan yang dilakukan oleh pihak sekolah. Budaya Sekolah bisa juga dirasakan kerjasama yang baik antar guru dengan guru, guru dan siswa, guru dan tenaga kepegawaian. Variabel budaya sekolah diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 7 butir.

**Tabel 2. Tanggapan Responden Tentang Budaya Sekolah ( X<sub>2</sub> )**

No	Indikator	Skor										Mean
		SS		S		KS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X <sub>2.1</sub>	18	30.5	28	47.5	12	20.3	1	1.7	0	0	4.07
2	X <sub>2.2</sub>	15	25.4	31	52.5	11	18.6	1	1.7	1	1.7	3.98
3	X <sub>3.3</sub>	13	22.0	31	52.5	13	22.0	1	1.7	1	1.7	3.92
Mean Variabel: 3.99												

Sumber : data yang telah diolah, 2016

Keterangan : X<sub>2.1</sub> Keagamaan  
 X<sub>2.2</sub> Kerjasama  
 X<sub>2.3</sub> Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui dari 59 responden yang diteliti secara umum persepsi guru tentang budaya sekolah berada pada daerah positif dengan rata-rata 3.99 dan hal ini dapat dinyatakan bahwa budaya sekolah yang dimiliki guru-guru SMK Negeri 1 Jeneponto berada pada kategori baik dengan indikator yaitu selalu mengikuti kegiatan keagamaan yang dilakukan sekolah, selalu mengarahkan siswa untuk menata taman sekolah dengan baik, selalu memotivasi siswa dan menata ruang kelas dengan baik dan teratur dan selalu mengikuti kegiatan sosial kegiatan sekolah.

**c. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Guru( X<sub>3</sub> )**

Disiplin guru merupakan kekuatan yang mendorong seseorang yang dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Disiplin guru juga merupakan suatu kondisi seseorang yang bekerja dengan antusias sehingga menghasilkan pekerjaan yang optimal dalam arti dapat mencapai atau melebihi standar kerja. Variabel Disiplin gurudiukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 9 butir.

**Tabel 3. Tanggapan Responden Tentang Disiplin Guru ( X<sub>3</sub> )**

No	Indikator	Skor										Mean
		SS		S		KS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X <sub>3.1</sub>	18	30.5	28	47.5	12	20.3	1	1.7	0	0	4.07
2	X <sub>3.2</sub>	15	25.4	31	52.5	11	18.6	1	1.7	1	1.7	3.98
3	X <sub>3.3</sub>	13	22.0	31	52.5	13	22.0	1	1.7	1	1.7	3.92
Mean Variabel: 3.99												

Sumber : data yang telah diolah, 2016

*Keterangan* :  $X_{3.1}$  Kehadiran  
 $X_{3.2}$  Pelaksanaan Tugas  
 $X_{3.3}$  Program Tidak Lanjut

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui dari 59 responden yang diteliti secara umum persepsi guru tentang disiplin guru berada pada daerah positif dengan rata-rata 3.99 dan hal ini dapat dinyatakan bahwa budaya sekolah yang dimiliki guru-guru SMK Negeri 1 Jeneponto berada pada kategori baik dengan indikator yaitu hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang sekolah setelah jam pelajaran selesai, hadir dan meninggalkan kelas dengan tepat waktu, membuat program catur wulan, membuat persiapan mengajar sebelum mengajar, menyelesaikan administrasi secara baik dan teratur, mengisi buku agenda guru dan memeriksa kebersihan siswa setiap saat.

**d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)**

Variabel Kinerja Guru diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 9 butir. Tanggapan responden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai Kinerja Guru sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Item-item Kinerja Guru**

No	Indikator	Skor										Mean
		SS		S		KS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$Y_{1.1}$	9	15.3	33	55.9	16	27.1	1	1.7	0	0	3.85
2	$Y_{1.2}$	13	22.0	45	76.3	1	1.7	0	0	0	0	4.20
3	$Y_{1.3}$	19	32.2	17	28.8	21	35.6	1	1.7	1	1.7	3.88
Mean Variabel: 3.97												

*Sumber* : data yang telah diolah, 2016

*Keterangan* :  $Y_{1.1}$  Perencanaan  
 $Y_{1.2}$  Pelaksanaan  
 $Y_{1.3}$  Evaluasi/Penilaian

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui persepsi guru tentang kinerja guru kepala sekolah berada pada daerah positif dengan Rata-rata 3.97. Dan hal ini dapat dinyatakan bahwa kinerja kepala sekolah pada SMK Negeri 1 Jeneponto berada pada kategori baik dengan indikator yaitu: guru mempersiapkan diri dalam penguasaan materi pelajaran, membuat perencanaan setiap akan mengajar, berusaha optimal dalam mengelola pembelajaran dikelas untuk menghasilkan output yang bermanfaat, menyesuaikan penggunaan alat bantu pembelajaran, memberikan pertanyaan secara lisan selama proses pembelajaran, menyusun soal ulangan dengan mengacu pada tujuan pembelajaran yang telah ditentukan dan dalam membuat soal tes guru selalu memperlihatkan tingkat kesukaran soal.

**2. Hasil Uji Instrumen**

Pengujian instrument dalam penelitian yang menggunakan kuesioner diperlukan untuk menentukan apakah alat pengukuran dapat digunakan atau tidak dalam proses pengumpulan data. Dalam pengujian ini dilakukan proses validitas dan realibitas jawaban dari kuesioner. Dengan dilakukannya proses pengujian data ini diharapkan hasil hipotesis didapatkan dengan tepat sesuai dengan yang diharapkan.

**a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah Product Moment dari Pearson. Menurut Sugiyono (2007 : 233), *corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor total item, sehingga interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai

kritis r-tabel, jika r hitung > nilai kritis r-tabel *product* moment maka instrument dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid (sah). Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing – masing dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru**

No. Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r table (n = 59; α = 0,05)	Reliabilitas	Status
1	0.315	<0.001	0.768	Valid
2	0.498	<0.001		Valid
3	0.567	<0.001		Valid
4	0.843	<0.001		Valid
5	0.817	<0.001		Valid
6	0.842	<0.001		Valid
7	0.777	<0.001		Valid
8	0.701	<0.001		Valid
9	0.718	<0.001		Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5, maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson ( $r_{tabel}$ ) untuk  $n = 590$  pada taraf  $\alpha 0,05$  yaitu sebesar 0,001. Nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) variabel Kinerja Guru berada antara 0,284 – 0,577. Hal ini menunjukkan nilai r hitung > r tabel 0,001 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Kinerja Guru adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

No. Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r table (n = 59; α = 0,05)	Reliabilitas	Status
1	0.566	<0.001	0.760	Valid
2	0.699	<0.001		Valid
3	0.609	<0.001		Valid
4	0.725	<0.001		Valid
5	0.668	<0.001		Valid
6	0.566	<0.001		Valid
7	0.699	<0.001		Valid
8	0.609	<0.001		Valid
9	0.725	<0.001		Valid
10	0.668	<0.001		Valid
11	0.726	<0.001		Valid
12	0.668	<0.001		Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 6, maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson ( $r_{tabel}$ ) untuk  $n = 59$  pada taraf  $\alpha 0,05$  yaitu sebesar 0.001. Nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) pengetahuan berada antara 0,566 – 0,699, Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel 0.001 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Gaya kepemimpinan adalah valid.

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Sekolah**

No. Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r table (n = 59; $\alpha = 0,05$ )	Reliabilitas	Status
1	0.534	<0.001	0.765	Valid
2	0.662	<0.001		Valid
3	0.567	<0.001		Valid
4	0.761	<0.001		Valid
5	0.703	<0.001		Valid
6	0.764	<0.001		Valid
7	0.703	<0.001		Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 7, maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson ( $r_{tabel}$ ) untuk  $n = 59$  pada taraf  $\alpha 0,05$  yaitu sebesar 0.001. Nilai Corrected Item Total Correlation (r hitung) keterampilan berada antara 0,534 – 0,703. Hal ini menunjukkan nilai r hitung > r tabel 0.001 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner budaya sekolah adalah valid.

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel disiplin guru**

No. Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r table (n = 59; $\alpha = 0,05$ )	Reliabilitas	Status
1	0.493	<0.001	0.767	Valid
2	0.603	<0.001		Valid
3	0.502	<0.001		Valid
4	0.800	<0.001		Valid
5	0.740	<0.001		Valid
6	0.800	<0.001		Valid
7	0.740	<0.001		Valid
8	0.778	<0.001		Valid
9	0.736	<0.001		Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 8, maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson ( $r_{tabel}$ ) untuk  $n = 59$  pada taraf  $\alpha 0,05$  yaitu sebesar 0.001. Nilai Corrected Item Total Correlation (r hitung) keterampilan berada antara 0.251 – 0,556. Hal ini menunjukkan nilai r hitung > r tabel 0.001 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner disiplin guru adalah valid.

#### **b. Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kestabilan dan kekonsistenan apabila dilakukan pengukuran kembali dengan subyek yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's alpha (alpha cronbach). Dari hasil pengujian dilakukan penganalisaan dengan membandingkan terhadap R tabel yang dapat dicari dengan menginterpolasi jumlah butir pertanyaan dengan koefisien reliabilitasnya. Adapun hasil uji reabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's alpha	$r_{tabel}$	Status
Kinerja Guru	0.768	0.59	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.760	0.59	Reliabel
Budaya Sekolah	0.765	0.59	Reliabel
Disiplin Guru	0.767	0.59	Reliabel

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2016



Dari tabel pengujian reliabilitas dengan metode Alpha cronbach dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas hitungan apabila dibandingkan dengan koefisien hasil hitungan tabel ternyata  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Karena Koefisien reliabilitas pengujian lebih besar daripada Koefisien reliabilitas tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrument terbukti reliable. Dari hasil pengolahan data pada uji rehabilitas ini diperoleh nilai koefisien rehabilitas (*Cornbrash's Alpha*) untuk variabel kinerja guru 0.768, variabel gaya kepemimpinan 0.760, variabel budaya sekolah 0.765 dan variabel disiplin guru 0.767.

## 2. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Untuk mengetahui probabilitas atas terdistribusi secara normal, maka penulis telah dilakukan pengujian data dengan uji Kolmogorof-Smirnov. Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Adapun Hasil pengujian Kolmogorof -Smirnov dengan menggunakan SPSS Versi 21 ditunjukkan dalam tabel 10 berikut ini:

**Tabel 10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Gaya kepemimpinan	Budaya sekolah	Disiplin guru	Kinerja guru
N		59	59	59	59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	48.53	28.36	36.56	37.03
	Std. Deviation	6.030	3.537	4.625	4.464
Most Extreme Differences	Absolute	.209	.204	.199	.103
	Positive	.125	.138	.118	.066
	Negative	-.209	-.204	-.199	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.608	1.570	1.525	.789
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011	.014	.019	.562

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut diperoleh nilai yang signifikansi Gaya kepemimpinan 1.608; nilai signifikansi budaya sekolah 1.570; nilai signifikansi variable disiplin guru 1.525; dan nilai signifikansi Kinerja Guru 0.789. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai signifikansi keempat variabel yang diteliti di atas 0,05 sehingga data terdistribusikan secara normal. Artinya layak untuk digunakan sebagai bahan dalam tahap pengolahan data berikutnya.

### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Keberadaan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factor) atau nilai toleransinya, yakni apabila nilai  $VIF < 10$  atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya  $> 0,1$ .

Adapun hasil perhitungan nilai VIF atau toleransi yang dilakukan untuk regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan	0.952	1.051
Budaya sekolah	0.954	1.048
Disiplin guru	0.956	1.046

*Sumber : Output SPSS yang Diolah, 2016*

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 11 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya > 0,1. Ini menunjukkan bahwa ada indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan dan tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan cara melihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Masalah heteroskedastisitas tidak akan muncul apabila nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05.

Dapat diketahui bahwa korelasi antara Gaya kepemimpinan dengan *unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,010. Budaya sekolah dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,052, dan disiplin guru dengan *unstandardized Residual* akan menghasilkan nilai yang signifikansi 0,998. Karena nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

**3. Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan pada hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Maka dapat diuraikan untuk lebih jelasnya :

**a. Pengujian Hipotesis Secara Serempak**

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto dengan melihat nilai  $F_{hitungnya}$ . Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 12. Pengujian Secara Serempak (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	834.885	4	208.721	35.107	.000 <sup>b</sup>
	Residual	321.047	54	5.945		
	Total	1155.932	58			

*a. Dependent Variable: Kinerja guru*

*b. Predictors: (Constant), Disiplin guru, Responden, Gaya kepemimpinan, Budaya sekolah*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 2241, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ) akan diperoleh angka 2.716. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau  $27.295 > 2.716$  yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,001 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel Gaya kepemimpinan, budaya sekolah

dan disiplin guru berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto.

**b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel 13.

**Tabel 13. Pengujian Secara Parsial (Uji-t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.018	2.608		3.457	.001
1 Responden	.022	.020	.086	1.132	.263
Gaya kepemimpinan	2.487	2.572	3.359	.967	.338
Budaya sekolah	5.626	7.639	4.457	.737	.465
Disiplin guru	.315	2.562	.326	.123	.903

*a. Dependent Variable: Kinerja guru*

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru secara individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Hasil analisis juga menunjukkan dari ketiga variabel yang berpengaruh, ternyata variabel disiplin guru mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto, hal ini dapat dilihat dari nilai thitung disiplin guru lebih besar dari nilai ttabel Gaya kepemimpinan, dan nilai thitung budaya sekolah lebih besar dari Gaya kepemimpinan.

Selanjutnya pada tabel 13, dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,001 + 0,274 X_1 + 0,235 X_2 + 0,335 X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Guru
- X<sub>1</sub> = Gaya kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Budaya Sekolah
- X<sub>3</sub> = Disiplin Guru

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

- a. Konstanta (b<sub>0</sub>) diperoleh dari nilai 0.001 yang menyatakan bahwa besarnya Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto terdiri dari gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru.
- b. b<sub>1</sub> = 0,274, mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto, koefisien b<sub>1</sub> tersebut signifikan dikarenakan nilai p = 0,129 lebih besar dari 0,05. Dapat dijelaskan bahwa jika Gaya kepemimpinan yang diberikan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka tidak akan mempengaruhi Kinerja Guru.
- c. b<sub>2</sub> = 0,235, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto. Koefisian b<sub>2</sub> tersebut signifikan karena nilai p = 0,131 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan budaya sekolah dan variabel bebas lainnya konstan, maka tidak akan mempengaruhi ppeningkatan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto.

- d.  $b_2 = 0,003$ , memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa disiplin guru kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto. Koefisien  $b_2$  tersebut signifikan karena nilai  $p = 0,003$  lebih kecil dari  $0,05$ . Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan disiplin guru kerja dan variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto.
- e. Besarnya kontribusi yang diberikan dari variabel Gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan disiplin guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto dan dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 14. Hasil pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.850 <sup>a</sup>	.722	.702	2.438	.722	35.107	4	54	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin guru, Responden, Gaya kepemimpinan, Budaya sekolah

b. Dependent Variable: Kinerjaguru

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah  $0,722$  Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan Kinerja Guru sebesar  $72,2\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $27,8\%$  dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu Okky Setiawan (2009) dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Palopo", hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru secara bersama. Variabel penelitian dan disiplin guru memberikan pengaruh paling kuat pada Kinerja Guru sebesar  $61,8\%$ . Variabel gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru memberi pengaruh sebesar  $66,3\%$  terhadap Kinerja Guru sedangkan  $33,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto

Uraian pada bagian ini memaparkan secara berturut-turut pembahasan gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru yang ditinjau pada masing-masing indikator yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya Gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan disiplin guru maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

### 2. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto. Melalui hasil perhitungan

yang telah dilakukan diperoleh nilai mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 1,540 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,129 yang lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,129 > 0,050$ ). ini berarti bahwa Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto artinya bahwa ada pengaruh positif antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto.

Hal tersebut di atas seiring dengan pernyataan Khairul Akhir Lubis (2008) dengan judul "Pengaruh Gaya kepemimpinan & disiplin karyawan terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan". Bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada peningkatan Kinerja karyawan. Hasilnya harus seimbang antara apa yang diharapkan, diinginkan guru dibandingkan dengan apa yang diberikan pihak PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan & disiplin guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 8,81%. Berarti bahwa kemampuan variabel independen (Gaya kepemimpinan dan budaya sekolah) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Guru karyawan)

Kemampuan merupakan perwujudan dari diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bisa terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Kemampuan dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan problemanya juga keindahannya (Ridwan, 2006:252)

### **3. Pengaruh Budaya sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 1,501 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,131 yang lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,107 > 0,050$ ). ini berarti bahwa budaya sekolah secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto. Artinya bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara variabel budaya sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Firman Haristryanto (2012) dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru". Dengan hasil penelitiannya budaya sekolah secara parsial berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Guru. Tetapi sebaliknya jika kompensasi yang dapat menunjang setiap pekerjaan guru maka tidak akan menghasilkan Kinerja Guru yang baik.

Hal ini didukung oleh Husain Umar (2001:216) mengemukakan bahwa "Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan Kinerja Guru, kepuasan kerja dan disiplin guru kerja para guru adalah melalui kompensasi".

### **4. Pengaruh Disiplin guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 3,086 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,003 < 0,050$ ). ini berarti bahwa disiplin guru secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Winardi (2007) seseorang yang mempunyai disiplin guru tinggi, ia akan bekerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah saran-sasaran penting. Dengan demikian disiplin guru tinggi dimiliki oleh seorang guru dalam bekerja akan menghasilkan Kinerja Guru yang tinggi pula. Tetapi sebaliknya jika tidak adanya disiplin guru yang menunjang disetiap pekerjaan guru maka tidak akan menghasilkan Kinerja Guru yang baik.

## **5. Pengaruh Gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto**

Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara linier antara Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya sekolah ( $X_2$ ) dan Disiplin guru ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) serta menunjukkan, hubungan positif antara variabel Gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru terhadap variabel Kinerja Guru.

Nilai hitung koefisien koordinasi lebih besar dari nilai table atau dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jeneponto, sedangkan sumbangan dari ketiga variabel gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru terhadap Kinerja Guru terlihat pada koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien konkordansi dan hasilnya 59,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru sebesar 59,4% dan 40,6% nya dipengaruhi oleh faktor lain.

Sesuai dengan pendapat Okky Setiawan (2009) dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru Kerja Terhadap Kinerja Guru Bagian Industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah", hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru secara bersama. Variabel penelitian dan disiplin guru memberikan pengaruh paling kuat pada Kinerja Guru sebesar 61,8%. Variabel gaya kepemimpinan, budaya sekolah, disiplin guru memberi pengaruh sebesar 66,3% terhadap Kinerja Guru sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Jeneponto. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $t$  hitung sebesar 1.540 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,129 yang lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,129 > 0,050$ ), dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Jeneponto dengan nilai  $t$  hitung sebesar 1,534 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,131 yang lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,131 < 0,050$ ), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh pengaruh antara budaya sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Jeneponto dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,086 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,003 > 0,050$ ), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .
2. Kontribusi variabel gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Jeneponto yang dinyatakan dengan nilai prosentase sebesar 59,4persen variasi variabel prestasi kerja pada SMK Negeri 1 Jeneponto dapat diterangkan oleh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya sekolah ( $X_2$ ) dan disiplin guru ( $X_3$ ), sehingga boleh dikatakan variabel yang diambil dalam penelitian mampu memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad S, Ruly. 2001, System Manajemen Kinerja, PT. Gramedia Jakarta  
Afriani Lisa .2003, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
Amin W & Jarot S, 2008, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Tesis, Jakarta

- Arikunto, S. 2008, *Motivasi & Kinerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, S. 2013, *Aplikasi dalam Mengolah Sekolah & Madrasah*, PT. Pustaka Educa Bandung.
- Arisandy, Desy.2010, *Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik, Production*, Jakarta.
- Bintoro, Pudjo. 2008. *Efektivitas Gaya Kepemimpinan*, PT Pustaka Cipta, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2006. *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 204.
- Dharma Surya.2010, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga Pustaka Pelajar, Yogya.
- Gibson Ivancevich, 1995. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses Mikro*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gunawan Ari, 1996. *Administrasi Sekolah, Administrasi Sekolah, Administrasi Pendidikan Mikro*, Rineka Cipta Jakarta.
- Hidayat.2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian & Perikanan*, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada, hlm.56.
- Mangkunegara AP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- Mohyi, Aci. 1999. *Teori dan Prilaku Organisasi*. Trioningsih – RatihJulianti (ed) UMM: Malang, hlm.176.
- Muhadi, Zainuddin & Mustakim, Abd. 2005. *Studi Kepemimpinan Islam (Telaah Normatif & Historis)*. Semarang : Putra Mediatama Press, hlm. 15-16.
- Mulyasa, E. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Rosdakarya, hlm. 108.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, hlm. 276.
- RiskiWijayanti.2012, *Konsep Dasar dan Budaya, Mobile Friendly*.
- Robbie Steps, P. 2006, *Prilaku Organisasi PT Indeks Kelompok Gramedia*, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, Penerbit bagian penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua belas 2010. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto Agus, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepegawean*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Pustaka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Syafie, Inu Kencana. 2000. *Al Qur'an dan Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta, hlm. 73-74.
- Syah. 2002. *Keistimewaan Aceh Dalam Lintasan Sejarah*, Jakarta: Pengurus Besar Al-Jami'iyatul Washliyah
- Tanthowi, Jawahir. 1983. *Unsur-unsur Manajemen Menurut Ajaran Al Qur'an*, Jakarta: Pustaka Al-Husna, hlm. 37.
- Triantoro, Saafaria. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, hlm.3.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, hlm. 84.
- Yuki, Gary. 2002. *Leadership In Organization*. New York: Prentice Hall, hlm. 4.