

**PENGARUH SIKAP KETELADANAN KEPALA SEKOLAH,  
PEMBERIAN REWARD DAN DISIPLIN KERJA GURU  
TERHADAP STANDAR KOMPETENSI LULUSAN  
DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING  
KECAMATAN PA'JUKUKANG  
KABUPATEN BANTAENG**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**SYAFARUDDIN  
2019.MM.12561**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGARUH SIKAP KETELADANAN KEPALA SEKOLAH,  
PEMBERIAN REWARD DAN DISIPLIN KERJA GURU  
TERHADAP STANDAR KOMPETENSI LULUSAN  
DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING  
KECAMATAN PA'JUKUKANG  
KABUPATEN BANTAENG**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**SYAFARUDDIN  
2019.MM.12561**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

## PENGESAHAN TESIS

### PENGARUH SIKAP KETELADANAN KEPALA SEKOLAH, PEMBERIAN REWARD DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP STANDAR KOMPETENSI LULUSAN DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING KECAMATAN PA'JUKUKANG KABUPATEN BANTAENG

Oleh:

**SYAFARUDDIN**  
2019MM12561

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 30 Mei 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui:

Komisi Pembimbing

Ketua,

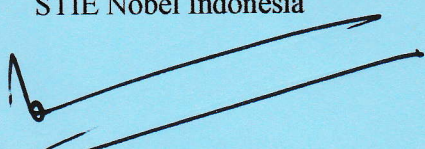
Anggota,

  
Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si.

  
Dr. Sudirman Dandu, S.Sos., M.M.

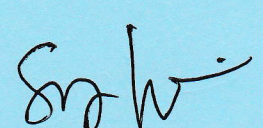
Mengetahui :

Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia



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

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.

## HALAMAN IDENTITAS

### IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

#### JUDUL TESIS :

***PENGARUH SIKAP KETELADANAN KEPALA SEKOLAH, PEMBERIAN REWARD DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP STANDAR KOMPETENSI LULUSAN DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING KECAMATAN PA'JUKUKANG KABUPATEN BANTAENG***

Nama Mahasiswa : Syafaruddin  
NIM : 2019.MM.12561  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Pendidikan

#### KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si.  
Anggota : Dr. Sudirman Dandu, S.Sos., M.M.

#### TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.Si.  
Dosen Penguji 2 : Dr. Drs. Didin, M.Pd

Tanggal Ujian : 30 Mei 2021  
SK Penguji Nomor : 29/SK/PPS/STIE-NI/IV/2021

## 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 sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2021

**Penulis,**



**SYAFARUDDIN**  
**NIM: 2019.MM.12561**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas nikmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Sikap Keteladanan Kepala Sekolah, Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Standar Kompetensi Lulusan di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa’Jukukang Kabupaten Bantaeng”. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini terdapat banyak kekurangan baik dalam penulisan maupun pembahasannya, penulis juga menyadari bahwa tanpa dengan bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak penulisan ini tidak bisa selesai. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak S.E., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar
3. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak, CA selaku Ketua Prodi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si. selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan Bapak Dr. Sudirman Dandu, M.M. selaku anggota Komisi

Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Seluruh Dosen Program Magister Manajemen pada Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia yang telah membekali penulis untuk selangkah lebih maju hingga tesis ini terwujud.
6. Kedua Orang tua Alm. Sakka K dan Condeng Kamaruddin atas doa tulus yang tak henti-hentinya yang diberikan kepada penulis sampai saat ini
7. Rekan-rekan mahasiswa PPS STIE Nobel Indonesia angkatan 2019 dan teman-teman seperjuangan kelas weekend, khususnya kelas XII-H1 yang kompak, humanis dan selalu bercanda.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Mei 2021

Penulis

**SYAFARUDDIN**

## ABSTRAK

**Syafaruddin. 2021.** *Pengaruh Sikap Keteladanan Kepala Sekolah, Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Standar Kompetensi Lulusan di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng* (dibimbing oleh Ahmad Firman dan Sudirman Dandu)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh sikap keteladanan, pemberian reward dan disiplin kerja guru berpengaruh secara parsial dan simultan serta variabel paling dominan yang berpengaruh terhadap standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pajukukung Kabupaten Bantaeng.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan April 2021. Populasi penelitian adalah semua Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 131 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* (Steph Ellen, 2010) dengan taraf signifikansi 10% yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 57 orang guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap keteladanan kepala sekolah secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng, dengan  $t\text{-Hitung} = 4.063$  dan  $4.063 > t\text{-tabel} = 0.2654$ . Tolak  $H_0$ , Terima  $H_1$ . Sehingga sikap keteladanan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian reward secara bersama-sama (simultan) terhadap standar kompetensi lulusan, dimana  $F\text{-Hitung} = 65,657 > F\text{-Tabel} = 2,77$ . Tolak  $H_0$ , Terima  $H_1$ , sehingga sikap keteladanan, pemberian reward dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng. (3) Variabel sikap keteladanan yang paling dominan terhadap standar kompetensi lulusan dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* yang paling besar yaitu 0,577.

Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 78,8% artinya penelitian ini mampu menjelaskan tingkat kelulusan sebesar 78,8% dipengaruhi oleh sikap keteladanan, pemberian reward dan disiplin kerja sedangkan 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward, disiplin kerja guru dan standar kompetensi lulusan*





## ABSTRACT

**Syafaruddin. 2021.** *The Influence of the Principal's Exemplary Attitude, the Giving of Rewards and Teacher Work Discipline on the Competency Standards of Graduates in the Inpres Elementary Cluster Ujung Katinting, Bantaeng Regency (supervised by Ahmad Firman and SudirmanDandu)*

*This study aims to determine: the influence of exemplary attitudes, reward giving and teacher work discipline partially and simultaneously and the most dominant variables that influence the competency standards of graduates in the cluster of SD Inpres Ujung Katinting, Pajukukang District, Bantaeng Regency.*

*This research approach uses survey research. The research was conducted at the cluster of SD Inpres Ujung Katinting, Bantaeng Regency. When the research was conducted starting in January 2020. The study population was all teachers in the cluster of SD Inpres Ujung Katinting, Bantaeng Regency, totaling 131 people. The sample selection in this study was carried out using the Slovin formula (Steph Ellen, 2010) with a significance level of 10%, namely by determining all populations as a total sample of 57 teachers..*

*The results showed that: 1) There was a positive and significant effect of exemplary attitude of the principal individually (partially) on the competency standards of graduates in the cluster of SD Inpres Ujung Katinting, Bantaeng Regency, with  $t\text{-count} = 4.063$  and  $4.063 > t\text{-table} = 0.2654$ . Reject  $H_0$ , Accept  $H_1$ . so that the exemplary attitude of the principal has a significant effect on the competency standards of graduates in the cluster of SD Inpres Ujung Katinting, Bantaeng Regency. 2) There is a positive and significant effect of giving rewards together (simultaneously) on the competency standards of graduates, where  $F\text{-Calculate} = 65.657 > F\text{-Table} = 2.77$ . Reject  $H_0$ , Accept  $H_1$ , so that exemplary attitude, rewarding and work discipline have a significant effect on the competency standards of graduates in the cluster of SD Inpres Ujung Katinting, Bantaeng Regency. 3) The most dominant role model variable towards the competency standard of graduates is seen from the value of the highest Standardized Coefficients, namely 0.577..*

*This study resulted in a determination coefficient of 78.8% meaning that this study was able to explain the pass rate of 78.8% which was influenced by exemplary attitudes, reward giving and work discipline while 21.2% was influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *exemplary attitude of school principals, giving rewards, teacher work discipline and graduate competency standards*



## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	i
Halaman Dalam.....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Halaman Identitas.....	iv
Pernyataan Orisinalitas Tesis .....	v
Abstrak.....	vi
Abstract .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi .....	x
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Lampiran .....	xv
BAB I    PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	6
1.3    Tujuan Penelitian .....	7
1.4    Manfaat Penelitian .....	8
BAB II    KAJIAN PUSTAKA .....	9
2.1    Penelitian Terdahulu .....	9
2.2    Pengeritan Sikap Keteladanan Kepala Sekolah .....	13
2.3    Pengertian Pemberian Reward .....	24
2.4    Pengertian Disiplin Kerja .....	31
2.5    Standar Kompetensi Lulusan .....	38
2.6    Gugus Sekolah .....	43
BAB III    KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN .....	46
3.1    Kerangka Konseptual .....	46
3.2    Hipotesis Penelitian.....	48
3.3    Definisi Operasional.....	48
BAB IV    METODE PENELITIAN .....	53
4.1    Pendekatan Penelitian .....	53
4.2    Tempat dan Waktu Penelitian .....	54
4.3    Populasi dan Sampel .....	54
4.4    Teknik Pengumpulan Data.....	56
4.5    Jenis dan Sumber Data .....	59
4.6    Metode Analisis Data .....	62
BAB V    HASIL DAN PEMBAHASAN .....	69
5.1    Hasil Penelitian .....	69

5.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	69
5.1.2	Deskripsi Responden .....	78
5.1.3	Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel..	82
5.1.4	Analisis Data Indeks Tanggapan Responden .....	96
5.1.5	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	104
5.2	Pembahasan.....	121
5.2.1	Pengaruh X1 terhadap Y .....	121
5.2.2	Pengaruh X2 terhadap Y .....	123
5.2.3	Pengaruh X3 terhadap Y .....	125
5.2.4	Pengaruh X1,X2,X3 terhadap Y .....	127
5.2.5	Variabel Dominan .....	128
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		130
6.1	Kesimpulan .....	130
6.2	Saran .....	131
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN – LAMPIRAN		

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
3.1. Kerangka Konseptual .....	47
5.1. Struktur Organisasi .....	74
5.2. Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual .....	111
5.3. Grafik Scatterplot .....	113

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Penelitian Terdahulu.....	9
4.3. Daftar Jumlah Guru di Gugus SD Inpres Ujug Katinting.....	54
5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	81
5.4. Tabel Tanggapan Responden (Butir 1 Variabel X1).....	82
5.5. Tabel Tanggapan Responden (Butir 2 Variabel X1).....	83
5.6. Tabel Tanggapan Responden (Butir 3 Variabel X1).....	83
5.7. Tabel Tanggapan Responden (Butir 4 Variabel X1).....	84
5.8. Tabel Tanggapan Responden (Butir 5 Variabel X1).....	84
5.9. Tabel Tanggapan Responden (Butir 6 Variabel X1).....	85
5.10. Tabel Tanggapan Responden (Butir 7 Variabel X1) .....	86
5.11. Tabel Tanggapan Responden (Butir 8 Variabel X1) .....	86
5.12. Tabel Tanggapan Responden (Butir 1 Variabel X2) .....	87
5.13. Tabel Tanggapan Responden (Butir 2 Variabel X2) .....	87
5.14. Tabel Tanggapan Responden (Butir 3 Variabel X2) .....	88
5.15. Tabel Tanggapan Responden (Butir 4 Variabel X2) .....	89
5.16. Tabel Tanggapan Responden (Butir 5 Variabel X2) .....	89
5.17. Tabel Tanggapan Responden (Butir 1 Variabel X3) .....	90
5.18. Tabel Tanggapan Responden (Butir 2 Variabel X3) .....	91
5.19. Tabel Tanggapan Responden (Butir 3 Variabel X3) .....	91
5.20. Tabel Tanggapan Responden (Butir 4 Variabel X3) .....	92
5.21. Tabel Tanggapan Responden (Butir 5 Variabel X3) .....	93
5.22. Tabel Tanggapan Responden (Butir 6 Variabel X3) .....	93
5.23. Tabel Tanggapan Responden (Butir 7 Variabel X3) .....	94

5.24. Tabel Tanggapan Responden (Butir 1 Variabel Y) .....	95
5.25. Tabel Tanggapan Responden (Butir 2 Variabel Y) .....	95
5.26. Tabel Tanggapan Responden (Butir 3 Variabel Y) .....	96
5.27. Tanggapan Responden untuk Variabel Sikap Keteladanan Kepala Sekolah (X1) .....	98
5.28. Tanggapan Responden untuk Variabel Pemberian Reward (X2) .....	100
5.29. Tanggapan Responden untuk Variabel Disiplin Kerja Guru (X3) .....	101
5.30. Tanggapan Responden untuk Variabel Standar Kompetensi Lulusan (Y) 103	
5.31. Tabel Uji Hasil Validitas Variabel Keteladanan Kepala Sekolah (X1)	105
5.32. Tabel Uji Hasil Validitas Variabel Pemberian Reward (X2) .....	105
5.33. Tabel Uji Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja Guru (X3) .....	106
5.34. Tabel Uji Hasil Validitas Variabel Standar Kompetensi Lulusan (Y) ..	106
5.35. Uji Realibilitas Variabel Keteladanan Kepala Sekolah (X1) .....	107
5.36. Uji Realibilitas Variabel Pemberian Reward (X2) .....	108
5.37. Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X3) .....	109
5.38. Uji Realibilitas Variabel Standar Kompetensi Lulusan (Y) .....	109
5.39. Hasil Uji Normalitas Data.....	110
5.40. Hasil Uji Multikolinieritas .....	112
5.41. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	114
5.42. Hasil Uji T.....	116
5.43. Hasil Uji F.....	119
5.44. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	120

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2: TABULASI DATA

LAMPIRAN 3: HASIL ANALISIS DATA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Peningkatan kualitas peserta didik adalah hal yang fundamental mengingat persaingan di era globalisasi saat ini yang semakin meningkat. Pendidikan adalah salah satu jalan untuk melakukan pengembangan kepribadian, kecerdasan serta keterampilan peserta didik. Oleh karena itu, setiap orang berhak untuk mendapatkan pendidikan sebagai upaya meningkatkan tingkat kualitas kehidupan yang dimilikinya.

Sekolah sebagai sebuah organisasi yang dirancang untuk memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas mutu pendidikan, untuk melakukan peran tersebut maka perlu adanya penataan, pengaturan, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia dengan baik. Proses tersebut sangat berkaitan erat dengan karakter kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelolah organisasinya. Oleh karena itu, keberhasilan dalam mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja kepala sekolah.

Dalam praktiknya, berbagai tuntutan terhadap kinerja kepala sekolah masih belum dapat dipenuhi secara maksimal. Seperti: masih banyak sekolah yang peserta didiknya berprestasi rendah, kurangnya kedisiplinan pada guru dan peserta didik, kurangnya kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, kurangnya penguasaan guru terhadap keilmuan yang diajarkan, lambannya staf pengajar dan tata usaha dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik. Selain itu, masih banyak sekolah yang belum mampu memanfaatkan fasilitas pendidikan dengan



baik dan benar. Seperti: penggunaan laboratorium hanya pada saat ujian praktik akhir sekolah, alat peraga pembelajaran yang dibiarkan rusak karena tidak terpakai, perpustakaan yang sepi dari kehadiran peserta didik dan kurangnya kelas untuk belajar peserta didik, sehingga peserta didik harus bergantian kelas dengan yang lain.

Keadaan ini menuntut kepala sekolah untuk menjadi pemimpin profesional, yakni kepemimpinan yang mampu mentransformasikan sumber daya insani dan non insani menjadi sesuatu yang nyata yang memiliki manfaat bagi kemajuan sekolah. Hal ini bertujuan agar seluruh sumber daya yang ada di sekolah dapat dipergunakan sesuai dengan fungsinya masing-masing, sehingga dapat membantu kepala sekolah untuk mewujudkan situasi kerja yang efektif dan efisien.

Sikap Keteladanan kepala sekolah adalah salah satu penentu bagi peningkatan dan keberlangsungan suatu organisasi pendidikan. Sekolah akan lebih maju jika kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi mampu memberikan kontribusi yang besar dalam mengelola organisasi dengan baik terutama pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah dalam memimpin warga sekolah. Kepala sekolah yang mampu mentransformasikan seluruh elemen sekolah akan mampu memperbaiki mutu yang dimiliki sekolah dan memberikan jalan untuk meningkatkan Standar Kompetensi Lulusan khususnya di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng.

Kondisi ini telah membawa kepada suatu kesadaran bahwa hanya institusi yang dikelola secara efektif dan inovatiflah (dengan mengedepankan mutu) yang

akan mampu merespon aspirasi masyarakat secara tepat dan cepat dalam hal Standar Kompetensi Lulusan.

Organisasi sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas standa lulusan peserta didik, untuk mewujudkan hal tersebut harus dimulai dalam hal peningkatan visi dari sistem pendidikan secara keseluruhan, harapan dan standar bagi peserta didik untuk belajar dan menyediakan dukungan komponen pendidikan yang relatif baku atau standar minimal.

Konsep ini menempatkan pemerintah dan para pemangku pendidikan lainnya memiliki tanggung jawab untuk menentukan kunci dasar tujuan dan kebijakan pendidikan dan memberdayakan secara bersama-sama institusi dan masyarakat untuk bekerja di dalam kerangka acuan tujuan dan kebijakan pendidikan yang telah dirumuskan secara nasional dalam rangka menyajikan sebuah proses pengelolaan pendidikan berkualitas yang secara spesifik sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan zaman.

Sementara itu pendanaan dianggap penting dalam perspektif proses perencanaan dimana tujuan ditentukan, kebutuhan diidentifikasi, kebijakan diformulasikan dan prioritas ditentukan, serta sumber daya dialokasikan, tetapi fokus perubahan kepada bentuk pengelolaan yang mengekspresikan diri secara benar kepada tujuan akhir yaitu Standar Kompetensi Lulusan dimana berbagai kebutuhan peserta didik untuk belajar terpenuhi.

Namun pada kenyataannya hal tersebut jauh dari harapan, berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan menurut pengamatan peneliti pada bulan di Februari

2018 di Gugus SD Inpres Ujung Katingting Kabupaten Bantang, ditemukan masalah pada rendahnya loyalitas guru disini juga bermasalah antara lain :

- 1) guru tidak senang terhadap profesinya, hal ini menunjukkan bahwa guru terkesan bekerja tidak ikhlas atau terpaksa, terlihat guru jarang sekali memberikan penjelasan materi pelajaran kepada peserta didik hanya menulisa dan membaca saja,
- 2) posisi guru dalam mengajar yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru mengajar tidak sesuai dengan bidang pendidikan yang ia tempuh selama di perguruan tinggi,
- 3) penggunaan sarana dan prasarana dalam menunjang peningkatan layanan sekolah belum memadai,
- 4) kurangnya berpartisipasi guru dalam proses kegiatan di sekolah,
- 5) masih banyak guru mengeluh dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah di dalam maupun di luar jam kerja, dan
- 6) tanggung jawab kerja guru masih rendah. Selain itu, masih ada guru datang terlambat, sebagian guru tidak membuat rancangan pembelajaran (RPP) melainkan mengkopi dari guru lain, atau mendownload dari internet, sebagian guru tidak menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang bervariasi, guru mengajar dengan cara masih menonton, masih ada guru tidak menggunakan media pembelajaran alasan tidak mampu membuatnya, tidak

ada biaya dan merasa tidak punya waktu untuk membuatnya. Kemudian ketidak kompakkan atau kebersamaan di antara guru masih kurang.

Sumber daya yang dimiliki institusi pendidikan dialokasikan dan didistribusikan untuk peningkatan dan pengembangan Standar Kompetensi Lulusan sesuai dengan perencanaan dan prioritas yang telah ditentukan dan dengan dukungan masyarakat. Pedoman pelaksanaan peningkatan mutu hanya bersifat umum yang memberikan rambu-rambu mengenai apa-apa yang boleh/tidak boleh dilakukan.

Secara singkat dapat ditegaskan bahwa akhir dari itu semua bermuara kepada Standar Kompetensi Lulusan. Oleh karena itu institusi pendidikan harus berjuang untuk menjadi pusat mutu (center for excellence) dan ini mendorong institusi agar dapat menentukan visi dan misinya untuk mempersiapkan dan memenuhi kebutuhan masa depan peserta didiknya.

Sementara itu, dipilihnya Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng sebagai obyek penelitian karena beberapa alasan, yakni Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng merupakan sekolah dasar di Kab. Bantaeng yang menjalin kerjasama dengan dunia usaha sehingga memberikan peluang pembelajaran kepada peserta didik untuk belajar mandiri, sekolah yang menekankan kepada peserta didik untuk mempelajari dan menguasai budaya sesuai dengan keahlian yang dimiliki, serta sekolah yang memiliki program literasi yang mewajibkan satu guru untuk menulis satu buku. Berbagai kegiatan yang dilakukan oleh sekolah tersebut merupakan salah satu cara yang

dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengoptimalkan sumber daya sekolah guna meningkatkan Standar Kompetensi Lulusan. Selain itu, kepala sekolah telah berupaya meningkatkan mutu sekolah melalui program pemberdayaan tenaga pendidik dan kependidikan, peserta didik, serta orang tua wali murid (komite). Hal ini dilakukan dalam bentuk review dan penyusunan persiapan pembelajaran, supervisi, lesson study, pembelajaran kontekstual, bimbingan belajar intensif dan kegiatan non akademik.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut diatas maka penulis bermaksud mengajukan proposal penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Sikap Keteladanan Kepala Sekolah, Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Standar Kompetensi Lulusan di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa’jukukang Kabupaten Bantaeng”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian ini maka dirumuskan masalah penelitian sebagai dasar pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah variabel sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru secara parsial berpengaruh terhadap standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah variabel sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng?

3. Variabel manakah diantara variabel sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru yang mempunyai pengaruh dominan terhadap standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah variabel sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru secara parsial berpengaruh terhadap standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng ?
2. Untuk mengetahui apakah variabel sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng ?
3. Untuk mengetahui manakah diantara variabel sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru yang mempunyai pengaruh dominan terhadap standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng ?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Output dari penelitian yang peneliti lakukan diharapkan bermanfaat baik dari sisi teori maupun dalam praktek. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.4.1 Manfaat teoritis**

1. Penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan dapat dikembangkan bagi mahasiswa ilmu manajemen pada umumnya, baik oleh sesama mahasiswa STIE Nobel Makassar maupun oleh masyarakat luas mengenai tugas guru dalam proses belajar mengajar di sekolah.
2. Sebagai referensi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen dan sebagai opsi literatur informasi tentang gugus sekolah sebagai tempat melakukan kegiatan keguruan di wilayah gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng.

### **1.4.2 Secara praktis**

1. Sumbangan pikiran kepada para stakeholder (pemangku kepentingan) dalam membenahan kurikulum sekolah di wilayah Kabupaten Bantaeng.
2. Sebagai bahan informasi bagi pemerintah dalam pengembangan dan perbaikan sistem pendidikan yang lebih baik sesuai peraturan perundang-undangan dimasa yang akan datang.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka pada dasarnya merupakan ringkasan atau rangkuman dan teori yang ditemukan dari sumber bacaan (literatur) yang ada kaitannya dengan tema yang akan diangkat dalam penelitian. Penelitian terdahulu merupakan salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Pengkajian terhadap pengaruh sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu.

Penelitian terdahulu ini dapat dijadikan sebagai masukan dan perbandingan terhadap guru-guru terutama tentang penelitian yang sedang peneliti lakukan dengan judul: Pengaruh sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru terhadap standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng. Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan tersebut antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5	6
1	Faizal Hidayat, 2018	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel	<i>Reward</i> <i>Punishment</i> Kinerja Disiplin kerja	Analisis regresi dan analisis jalur dengan	Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari reward dan punishment terhadap disiplin kerja



No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5	6
		intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta		desain penelitian kuantitatif	maupun kinerja karyawan.
2	Dicky Saputra dkk, 2017	Pengaruh <i>reward</i> (penghargaan) dan <i>punishment</i> (sanksi) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)Devisi Regional II Sumatra Barat.	<i>Reward Punishment</i> Produktivitas kerja.	Kuantitatif Deskriptif	Ada pengaruh signifikan dan positif antara variabel reward dan variabel punishment terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional Sumatra Barat
3	Mulyanti, 2018	Analisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, reward dan punishment terhadap disiplin kerja pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen, Jawa Barat	Lingkungan kerja Gaya kepemimpinan Reward Punishment Disiplin Kerja	Analisis deskriptif dan statistik dengan desain penelitian kuantitatif	Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, reward dan punishment terhadap disiplin kerja pada pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen, Jawa Barat.
4	Mararusli Tinuwo (2017)	Pengaruh Kecakapan Profesional, Kompleksitas Tugas, Gaya Kepemimpinan dan Integritas Aparat Pengawas Internal Pemerintah Terhadap Efektivitas Pemeriksaan Alokasi Dana Desa	Kecakapan Profesional (X1) Kompleksitas Tugas (X2) Gaya Kepemimpinan (X3) Integritas (X4) Efektivitas (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif	Variabel Kecakapan Profesional tidak berpengaruh signifikan, Kompleksitas Tugas, Gaya Kepemimpinan dan Integritas berpengaruh signifikan secara statistik terhadap Efektivitas Pemeriksaan Dana Alokasi Desa

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5	6
5	Sedyaning Tyas Widowati (2017)	Pengaruh Kompetensi Pegawai, Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Pelayanan Di Kantor Kecamatan Patean Kabupaten Kendal	Kompetensi (X1) Semangat Kerja(X2), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X4) Pelayanan (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah Populasi dan Sampel	Pengaruh yang signifikan antara kompetensi, semangat kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap pelayanan di Kantor Kecamatan Patean Kabupaten Kendal
6	Zufani, Belferik Manullang, Abdul Muin Subea (2017)	Pengaruh keteladanan kepala sekolah, iklim kerja organisasi, kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja guru smp Kecamatan Medan Amplas	Keteladanan Kepala Sekolah (X1), iklim kerja (X2), kepuasan kerja (X3), loyalitas kerja guru (Y)	Metode Kuantitatif dan analisis jalur	Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif keteladanan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh langsung positif iklim kerja organisasi terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh langsung positif keteladanan kepala sekolah terhadap loyalitas kerja guru, terdapat pengaruh langsung positif iklim kerja organisasi terhadap loyalitas kerja guru, dan terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja guru

<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
7	Rusihan (2019)	Keteladanan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di sekolah	Keteladanan (X1) Kepemimpinan (X2) Kinerja (Y)	Metode Analisis Jalur	Pengaruh yang signifikan antara keteladanan, kepemimpinan, dan kinerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Matan Hilir Utara Kabupaten Ketapang
8	Wahyu Ramadoni, Kusmintardjo, Imron Arifin (2016)	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus Di Paud Islam Sabilillah Dan Sdn Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo)	Kepemimpinan (X) Kinerja guru (Y)	Metode Kualitatif	Kepemimpinan Kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada SDN Tanjung Sari 1 Kabupaten Sidoarjo.
9	Armin Haluti (2018)	Hubungan keteladanan kepala sekolah dengan disiplin Kinerja guru di smp negeri se-kecamatan bunta	Keteladanan (X1) Kedisiplinan (X2) Kinerja(Y)	Metode Kuantitatif	Guru Negeri di Kabupaten Bunta. Dengan kata lain, semakin baik keteladanan kepala sekolah, semakin baik pengaruh keteladanan hubungan kepala sekolah, dan semakin baik pula disiplin kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Bunta memberikan reward atau penghargaan kepada guru atau prestasi kepala sekolah.

No	Penulis	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5	6
10	Ai Suryati Chaerul Rochman Nina Nurmila (2019)	Analisis Ketercapaian Standar Kelulusan SDN 231 Sukaasih Bandung	Ketercapaian	Metode Survei	Tidak semua siswa berkata dan berperilaku santun, rajin membaca, juga kelengkapan kegiatan uks di sekolah, dan ketersediaan internet Perlu adanya kerjasama antara guru, kepala sekolah juga dinas dalam menyempornakan program program ekolah sehingga tercapai standar kelulusan yang optimal.

## 2.2 Pengeritan Sikap Keteladanan Kepala Sekolah

### 2.2.1 Konsep sikap keteladanan Kepala Sekolah

Keteladanan berasal dari kata “teladan” yaitu suatu (perbuatan, barang dan sebagainya) yang patut ditiru dan dicontoh. Keteladanan yang dimaksud disini adalah gaya, sikap dan tingkah laku seorang pemimpin yang mampu memberikan nilai positif kepada orang yang dipimpinnya sehingga menjadi teladan yang baik. Keteladanan melakukan apa yang harus dilakukan dan tidak melakukan hal-hal yang tidak boleh dilakukan, baik karena keterikatan kepada peraturan undang-undang yang berlaku maupun karena limitasi yang ditentukan oleh nilai-nilai moral, etika dan sosial (Siagian, 2003:105).

Sebagaimana yang dikatakan Edward seperti dikutip Wahjosmidjo, (2001:78) yakni *disciplinary activity includes any action which attempts to promote cooperation and abediaence to order, rules and regulation*". Disiplin itu meliputi sikap, aktivitas, tindakan yang dilakukan dalam usaha memberikan kepuasan kerjasama, patuh terhadap ketentuan yang berlaku dan terhadap tugas yang dibebankan. Keteladanan menghendaki konsistensi antara perkataan, sikap, tingkah laku, dan perbuatan. Kepala sekolah harus mampu memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya dengan mamatuhi segala aturan atau norma yang berlaku, baik yang berkaitan dengan kode etik guru maupun tata tertib yang di sekolah dimana ia mengabdikan. Sehingga para guru menjadikannya sebagai teladan, panutan dan mengikutinya. Setiap orang memahami bahwa keteladanan merupakan salah satu karakteristik penting bagi keberhasilan seorang pemimpin.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, menurut Wahjosmidjo (2013:83) dalam praktek organisasi, kata "memimpin" mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Kepala sekolah sebagai inovator harus memiliki inovasi dan strategi yang baik untuk membangun kerjasama yang yang baik di lingkungan sekolah, selalu menghasilkan gagasan baru, membuat terobosan yang mampu meningkatkan profesionalisme guru, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Kepala sekolah selain berfungsi sebagai pemimpin juga berfungsi sebagai edukator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (Mulyasa, 2009:98). Kepala sekolah sebagai edukator adalah merupakan tugas utama yang harus dilakukan. Sebagaimana pendapat tersebut, bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberikantugas tambahan sebagai kepala sekolah. Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru pelaksana dan pengembang kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

Kemampuan kepala sekolah dalam mengoordinasikan, mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan para guru akan mempengaruhi mutu guru dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah perlu menerapkan perilaku kepemimpinan yang sesuai.

Mayo (Usman, 2014:318) berpendapat bahwa dalam memimpin, selain mencari teknik atau kerja seseorang juga harus memperhatikan perasaan dan hubungan manusiawi. Teknik kepemimpinan kepala sekolah satu dengan yang lain akan berbeda. Apabila kepala sekolah memperhatikan bawahan maka di sekolah tersebut akan terjalin suasana/iklim sekolah yang nyaman. Hal semacam ini akan mempengaruhi kebiasaan yang dilakukan di sekolah tersebut. Kebiasaan

ini yang akan menjadi budaya sekolah tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi budaya sekolah. Dengan demikian, dalam menilai kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya dilihat dari karyanya, tetapi dapat dilihat dari aspek lain seperti terjadinya perubahan sekolah ke arah yang lebih baik. Hal ini sesuai pendapat Halverson, Kelley, and Shaw (2014:58) yang menegaskan, "*Existing leadership tools focus narrowly on the work of an individual leader. New assessments of leadership are needed to support the development of organizational capacity for school improvement.*" Hal ini dapat diartikan bahwa alat-alat kepemimpinan yang ada saat ini lebih fokus pada karya seorang pemimpin individu. Untuk itu diperlukan penilaian kepemimpinan yang baru untuk mendukung perbaikan pengembangan organisasi sekolah.

Didalam memimpin sebuah sekolah, seorang kepala sekolah harus bisa memposisikan dirinya sebagai pelindung dan memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi bawahannya. Kepala sekolah harus sadar bahwa kesuksesannya sangat tergantung pada bawahannya. Sukses bawahan adalah sukses kepala, demikian sebaliknya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin memberikan petunjuk dan pengawasan serta meningkatkan kemauan tenaga pendidik, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Sebagaimana juga dikatakan Wahjosumidjo (2013:110) mengemukakan kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus mencakup :

- 1) kepribadian,

- 2) keahlian dasar,
- 3) pengalaman dan pengetahuan profesional,
- 4) diklat dan keterampilan profesional, dan
- 5) pengetahuan administrasi dan pengawasan yang profesional.

Kualitas diri seorang kepala sekolah memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu sekolah yang dipimpinnya. Kualitas diri seorang kepala sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain, intelegensi yang baik, kestabilan emosi, spiritual, dan kepedulian terhadap bawahannya.

Kepala sekolah harus dapat menghadapi dan menangani setiap permasalahan secara cepat dan tepat, agar tidak mengganggu iklim kerja sekolah. Apabila iklim kerja sudah tidak kondusif, kinerja bawahan akan sulit untuk diwujudkan secara optimal.

Dalam pengambilan sebuah keputusan, seorang kepala sekolah yang bijaksana akan melakukannya secara partisipatif dengan melibatkan unsur pimpinan dan staf. Kalau hal ini dilakukan, secara tidak langsung akan meningkatkan kepedulian dan rasa memiliki yang tinggi bagi bawahan terhadap sekolahnya.

Dalam keseharian bisa dilihat dengan meningkatnya kesadaran, tanggung jawab, kepedulian, serta komitmen yang tinggi terhadap tugas yang diterima oleh seluruh warga sekolah. Pada akhirnya semua pihak akan mendukung program sekolah dalam rangka peningkatan mutu sekolah.

Untuk menjadi seorang kepala sekolah yang bisa diteladani, harus bisa menerapkan prinsip-prinsip keteladanan. Menurut Ki Hajar Dewantoro ada tiga,



yakni Ing Ngarso Sung Tulodho, Ing Madyo mangun Karso dan Tut Wuri Handayani.

Filosofi di atas memberikan sinyal bahwa seorang kepala sekolah ketika berada di depan harus dapat di teladani dan memberi contoh. Ketika di tengah-tengah dapat membangkitkan semangat kerja, dan saat di belakang akan dapat mendorong prestasi kerja guru dan pegawainya.

### **2.2.2 Peran Kepala Sekolah**

Menurut Dorce Bu'tu (2011), peranan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan beberapa cara, yakni:

- 1) memberi keteladanan yang dilakukan melalui sikap pribadi yang positif dan unjuk kerja sehari-hari;
- 2) menggerakkan guru yang dilakukan dengan cara menghindari sifat memaksa dan pemberian hukuman, memberi keyakinan dan rasa percaya diri terhadap guru, menghargai kelemahan dengan cara memberi semangat atau membangkitkan kelemahan menjadi kekuatan, dan peduli atau perhatian terhadap pelaksanaan tugas guru;
- 3) memberi bimbingan dan pengawasan yang dilakukan dengan cara memberi petunjuk teknis penggunaan kurikulum dalam program pengajaran dan melaksanakan supervisi; dan
- 4) pemberdayaan guru yang dilakukan dengan cara pemberian kepercayaan dan tanggung jawab kepada guru terutama dalam pengembangan kompetensi.

Hal ini menjadi salah satu bukti bahwa kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja guru. Kemampuan kepala sekolah dalam mengoordinasikan, mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan para guru akan mempengaruhi mutu guru dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah perlu menerapkan perilaku kepemimpinan yang sesuai.

Kepala sekolah harus bisa menginspirasi orang-orang yang dipimpinnya. Tidak ada buku panduan yang pas dan pasti tentang cara menginspirasi orang lain. Namun hal yang pasti adalah hanya kepala sekolah yang melakukan apa yang dikatakannya yang bisa memberi inspirasi bagi orang yang dipimpinnya.

Kepala sekolah adalah orang yang pandai memotivasi. Memotivasi bukan perkara mudah, diperlukan dosis serta takaran yang tepat dalam memotivasi orang lain agar hasilnya optimal.

Kepala sekolah yang baik akan mampu memotivasi dengan hati, dengan harapan agar orang yang dimotivasi bukan hanya mampu bekerja lebih baik dan mempertahankan kinerjanya, akan tetapi juga bisa menjadikan sesuatu hal yang baik menjadi sebuah kebiasaan dan menjadi budaya dalam hidupnya.

Kepala sekolah yang baik akan memfasilitasi ide-ide bawahannya yang konstruktif. Pada sebuah sekolah, ide segar dan konstruktif bisa saja datang dari siapa saja, apakah itu dari guru, karyawan, satpam, komite sekolah, bahkan masyarakat sekitar sekolah sekalipun.

Kepala sekolah harus mampu perfeksional atau sempurna dan diharapkan mampu cekatan dalam pengambilan keputusan. Selalu ceria dan profesional akan

dijadikan contoh dan membangun kenyamanan sekolah. Kepala sekolah yang ekstrovert adalah kepala sekolah yang sering dijadikan idola dan contoh bagi bawahan.

- a. Misal dengan datang setiap pagi sebelum siswa atau guru datang, maka apabila ada guru yang terlambat, besoknya akan memperbaiki diri karena segan dengan kepala sekolah.
- b. Membantu staf kebersihan memungut sampah yang berserakan di sekolah, dari contoh seperti ini maka anggota atau penghuni sekolah perlahan akan mengikuti sikap kepala sekolah tersebut.
- c. Selalu keliling dari kelas ke kelas dan memastikan proses KBM berjalan lancar, apabila ada kelas kosong kepala sekolah tidak marah, tetapi mengajak siswa masuk kelas dan bercerita banyak hal sambil menunggu guru datang.
- d. Kepala sekolah tidak membatasi siswa, guru, kepala sekolah untuk saling berkomunikasi sebagai keluarga atau teman, dengan syarat kewibawaan dan sopan santun harus tetap ada.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan motor atau daya penggerak daripada sumber-sumber, dan alat yang tersedia bagi suatu kelompok organisasi. Pemimpin harus mempunyai sifat yang baik yang dapat dijadikan contoh dalam lingkungan sekolah. Salah satunya harus rendah hati atau sederhana, sabar atau mempunyai kestabilan emosi, suka menolong, percaya diri, jujur dan ahli dalam jabatannya.

Akan tetapi fakta yang terjadi dilapangan sebagian besar kepala sekolah tidak bisa melaksanakan secara maksimal. Hal ini bisa dipengaruhi oleh kemauan dari dalam diri kepala sekolah tersebut atau karena waktu yang memang belum direncanakan. Seharusnya kepala sekolah dapat menerapkan hal itu. Jika pengawas dapat benar-benar melakukan sesuai dengan tugasnya sehingga kepala sekolah dapat melaksanakannya.

### **2.2.3 Strategi Keteladanan Kepala Sekolah**

Dalam proses kepemimpinannya, kepala sekolah selalu mengkomunikasikan dengan bahasa yang sederhana tentang filosofis dan visi pribadi beliau serta keterkaitannya dengan visi sekolah kepada guru-guru untuk menumbuhkan rasa saling membutuhkan dan berkepentingan, serta kreatif dalam menggerakkan orang untuk mendukung visinya. Kepala sekolah selalu menekankan hubungan saling ketergantungan dan saling membutuhkan antara sekolah dengan guru dan staf administratif lainnya. Kepala sekolah selalu menjelaskan bahwa sebagai sekolah swasta hidup dan matinya bergantung pengakuan dan penghargaan masyarakat kepada sekolah. Hal tersebut akan tumbuh apabila semua tenaga di sekolah mampu memberikan yang terbaik bagi sekolah.

Filsafat kerja lain yang harus dianut dan selama ini menjadi cara bekerja kepala sekolah yaitu: kejujuran dan keadilan. Kejujuran selalu ditanamkan dan contohkan pada setiap gaya, perilaku dan praktik memimpin di sekolah dengan mengatakan bahwa apa yang kita katakan, harus sesuai dengan apa yang kita lakukan, atau dengan kata lain lakukan apa yang anda katakan dan katakan apa

yang anda lakukan. Kepala sekolah mengatakan bahwa kalau Anda mau disegani dan diikuti oleh orang lain, maka satu kata yang tidak boleh Anda langgar adalah jujur.

a. Keteladanan

Dalam hal sikap keteladanan, Kepala Sekolah pada gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukkan Kabupaten Bantaeng menunjukkan sikap yang dapat menjadi contoh bagi semua warga sekolah dalam kehidupan di lingkungan sekolah. Keteladanan tersebut dilakukan sebagai berikut :

- 1) Kepala sekolah selalu datang ke sekolah lebih awal dari guru dan siswa. Dari observasi yang dilakukan kepala sekolah selalu datang pada jam 07.00, sementara sekolah mulai berjalan jam 07.30 pagi dan guru-guru rata-rata datang pada jam 07.15.
- 2) Kepala sekolah selalu bersikap ramah dan menyapa setiap guru dan murid serta orang tua murid, bahkan juga kepada peneliti selama melakukan observasi dengan kata-kata "Assalamualikum". Kata-kata tersebut selalu terucap oleh kepala sekolah saat bertemu orang lain di lingkungan sekolah selama penulis observasi.
- 3) Kepala sekolah selalu menempatkan diri sebagai teman sekaligus sebagai pengayom bagi guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya serta siswa dan orang tua murid. Kepala sekolah dalam kepemimpinannya tidak hanya menjadi seorang atasan yang melindungi stafnya, tetapi juga dirasakan oleh warga sekolah sebagai

teman, kakak atau saudara yang setiap saat menjaga, melindungi dan membimbing mereka ke arah kemajuan.

b. Kedisiplinan

Kepemimpinan kepala sekolah dalam perilaku sehari-hari selalu menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dan diupayakan untuk selalu ditularkan kepada semua warga sekolah. Perilaku tersebut tampak terlihat pada saat dilakukan observasi ke sekolah, kepala sekolah selalu lebih dahulu datang ke sekolah sebelum guru-guru dan tenaga lainnya, bahkan Beliau datang ke sekolah hampir bersamaan dengan petugas kebersihan yang membuka kunci pagar sekolah.

Pada saat sekolah mengadakan rapat sekolah yang menghadirkan semua guru-guru juga terlihat kepala sekolah sudah berada di ruang rapat tepat sebelum rapat dimulai, dan pada saat itu hanya terdapat sebagian guru yang hadir di ruang rapat. Pada saat ditanyakan kepada kepala sekolah mengapa hal itu Beliau lakukan: “Kepala sekolah menyatakan bahwa untuk membudayakan disiplin yang baik, maka harus kita mulai dari diri kita sendiri, tidak akan ada disiplin dari orang yang kita pimpin apabila kita tidak mampu menampilkan kedisiplinan pada diri kita sendiri”. Ternyata berdasarkan hasil observasi disiplin kepala sekolah mampu membuat disiplin guru dan akhirnya mampu mendisiplinkan siswa.

## 2.3 Pengertian Pemberian Reward

### 2.3.1 Konsep Pemberian Reward

Menurut Irham Fahmi (2016:64) reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2015:4-5) reward adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. reward juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial. Sedangkan menurut Satrohadiwiry (2010:17) yang mengatakan penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, *reward* adalah sebuah pemberian tanpa harus diberikan imbalan. Dalam konsep manajemen *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja pegawai, metode ini bisa juga menggambarkan sebuah perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, selain motivasi reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Maka dapat disimpulkan bahwa reward adalah suatu pemberian untuk menghargai nilai pekerjaan tanpa harus meminta imbalan kepada pegawai atau karyawan.

Setiap organisasi menggunakan berbagai reward atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Besar kecilnya reward yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan.

Sistem penghargaan (*reward system*) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi. Reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material insentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Berikut definisi dan pengertian reward dari beberapa sumber buku:

- a. Menurut Arikunto (1993), reward adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.
- b. Menurut Djamarah (2008), reward adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata.
- c. Menurut Sastrohadiwiryono (2009), reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



- d. Menurut Leman (2000), reward adalah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.
- e. Menurut Slameto (2010), reward adalah suatu penghargaan yang diberikan guru kepada siswa sebagai hadiah karena siswa tersebut telah berperilaku baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan guru dengan baik.
- f. Menurut Purwanto (2011), reward adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.

### **2.3.2 Fungsi dan Tujuan Pemberian Reward**

Tujuan yang dicapai dalam pemberian reward adalah meningkatkan motivasi intrinsik dari motivasi ekstrinsik, yaitu seseorang harus melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran orang itu sendiri. Pemberian reward diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara atasan dengan bawahan atau guru dengan murid, karena reward adalah bagian dari rasa sayang kepada sesama.

Menurut Gibson dkk (1997), tujuan pemberian reward adalah sebagai berikut:

- a. Menarik (*attract*). Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
- b. Mempertahankan (*retain*). Reward juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem

reward yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.

- c. Memotivasi (*motiva*), Sistem reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Menurut Handoko (2000), terdapat beberapa fungsi reward, yaitu:

- a. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- b. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- c. Bersifat Universal.

### **2.3.3 Jenis-jenis Pemberian Reward**

Menurut Mahsun (2006), terdapat dua jenis reward berdasarkan tujuan reward yang ingin dicapai, yaitu:

1. Penghargaan sosial (*social rewards*). Penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi. Penghargaan sosial merupakan faktor penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) yang diperoleh dari lingkungannya. Penghargaan sosial ini dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan.
2. Penghargaan psikis (*psychic rewards*). Penghargaan psikis berkaitan dengan harga diri (*self esteem*), kepuasan diri (*self satisfaction*), dan rasa bangga atas hasil yang dicapai. Penghargaan psikis (*psychic rewards*) merupakan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang

dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Menurut Djamarah (2008), terdapat empat jenis reward berdasarkan bentuk reward yang diberikan, yaitu:

1. Pujian. Pujian merupakan salah satu bentuk reward yang paling mudah dilakukan. Pujian dapat berupa kata-kata, seperti: bagus, baik, bagus sekali, dan sebagainya. Selain pujian berupa kata-kata, pujian dapat juga berupa isyarat atau pertanda, misalnya dengan menunjukkan ibu jari (jempol), dengan menepuk bahu siswa, dengan tepuk tangan, dan sebagainya.
2. Penghormatan. Reward berupa penghormatan ada dua macam, yang pertama berbentuk semacam penobatan, yaitu anak yang mendapat penghormatan diumumkan dan ditampilkan dihadapan teman sekelas, termasuk satu sekolah atau mungkin dihadapan orang tua murid. Penghormatan kedua berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu, misalnya siswa yang mendapat nilai tertinggi saat mengerjakan soal latihan dipilih sebagai ketua kelompok diskusi.
3. Hadiah. Hadiah yang dimaksud disini adalah reward yang berbentuk barang. Hadiah yang diberikan dapat berupa alat-alat keperluan sekolah, seperti pensil, penggaris, buku, penghapus, dan sebagainya. Reward berupa hadiah disebut juga reward materil.
4. Tanda Penghargaan. Reward yang berupa tanda penghargaan disebut juga dengan reward simbolis. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga

dan kegunaan barang-barang tersebut, melainkan tanda penghargaan yang dinilai dari segi kesan atau nilai kegunaannya.

### **2.3.3 Syarat dan Sistem Pemberian Reward**

Sistem reward yang baik dapat memotivasi orang serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. Reward yang kurang baik justru sering gagal dalam memotivasi dan menumbuhkan semangat peningkatan produktivitas. Meskipun motivasi uang dan waktu yang sangat besar untuk sistem reward organisasi, dampak motivasi yang diinginkan sering tidak tercapai.

Menurut Mahsun (2006), terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam pemberian reward atau penghargaan, yaitu sebagai berikut:

1. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, reward harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.
2. *Equity* (keadilan). *Reward* harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka rewardnya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka rewardnya juga akan rendah.

3. *Equality* (kemerataan). *Reward* juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.
4. *Kebutuhan*. Alokasi *reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

Selain itu menurut Ghani (2003), suatu *reward* atau penghargaan dapat berjalan dengan baik apabila memenuhi beberapa persyaratan yaitu sebagai berikut:

1. Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan.
2. Ada aturan yang jelas/transparan dan accountable, sehingga setiap pekerjaan tahu persis rambu-rambu sistem dan prosedur.
3. Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen. Pemberian *reward* yang berhasil dapat meningkatkan tangible outcomes seperti individual, kelompok, kinerja organisasi, kuantitas, dan kualitas kerja. Selain itu *reward* juga dapat mengarahkan tindakan dan perilaku dalam team work, kerja sama dan pengambilan resiko, serta kreativitas.

Menurut Siagian (1995), sistem atau tahapan dalam pemberian *reward* atau penghargaan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu organisasi.

2. Melakukan penilaian pekerjaan, dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.
3. Melakukan survei berbagai sistem penghargaan yang berlaku untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada sistem penghargaan di tempat lain.
4. Menentukan harga setiap pekerjaan untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di tempat lain pada umumnya.

## **2.4 Pengertian Disiplin Kerja Guru**

### **2.4.1 Konsep Disiplin Kerja Guru**

Disiplin kerja guru ialah suatu sikap dan perilaku atau akhlak seseorang pengajar kepada peserta didik yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada sebuah aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sekolah yang harus dijalankan secara simultan sesuai norma yang berlaku.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi sebuah organisasi sekolah. Adanya disiplin kerja oleh guru akan meningkatkan kualitas belajar mengajar di sekolah dan menjamin kelancaran pelaksanaan kerja organisasi, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi guru, disiplin kerja memberikan

dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berikut definisi dan pengertian disiplin kerja dari beberapa sumber buku:

- a. Menurut Sastrohadiwiryo (2003), disiplin kerja adalah 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.
- b. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.
- c. Menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.
- d. Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

### 2.4.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Self imposed discipline, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. Command discipline, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Menurut Handoko (2001), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Aturan Kompor Panas. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan



hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

4. Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

#### **2.4.3 Aspek dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Robbins (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

- b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

- c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

#### **2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2002), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik

akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut

g. Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.

## **2.5 Standar Kompetensi Lulusan**

### **2.5.1 Pengertian Standar Kompetensi Lulusan**

Standar Kompetensi Lulusan (SKL) pada dasarnya adalah hasil analisis kompetensi yang dibutuhkan dalam penyusunan sebuah kurikulum. Kompetensi merupakan kemampuan guru dalam melakukan tindakan, inovasi, berfikir, dan bersikap secara konsisten sebagai perwujudan dari pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki peserta didik. Sedangkan Standar Kompetensi adalah ukuran kompetensi minimal yang harus dicapai peserta didik setelah mengikuti suatu proses pembelajaran pada suatu pendidikan tertentu.

Menyusun kurikulum, terlebih dahulu dilakukan analisis kompetensi yang dibutuhkan untuk bisa melaksanakan tugas-tugas tertentu. Hasil analisis tersebut pada gilirannya menghasilkan Standar Kompetensi Lulusan. Sedangkan Standar Kompetensi adalah ukuran kompetensi minimal yang harus dicapai peserta didik setelah mengikuti suatu proses pembelajaran pada suatu pendidikan tertentu. Standar Kompetensi Lulusan adalah seperangkat kompetensi lulusan yang dibakukan dan diwujudkan dengan hasil belajar peserta didik Standar ini harus dapat diukur dan diamati untuk memudahkan pengambilan keputusan bagi guru, dosen, tenaga kependidikan yang lain, peserta didik, orang tua dan penentu kebijaksanaan.

Standar Kompetensi Lulusan sebagaimana tertuang dalam Permendiknas No.23 Tahun 2006 dipandang sudah cukup ideal, sehingga masing-masing SMA cukup mengacu pada Permendiknas tersebut. Dalam Permendiknas No.23 Tahun 2006, terdiri dari 3 komponen Standar Kompetensi Lulusan (SKL), yang meliputi

Standar Kompetensi Lulusan-Satuan Pendidikan (SKL-SP), Standar Kompetensi Kelompok Mata Pelajaran (SK-KMP), serta Standar Kompetensi Lulusan Mata Pelajaran.

Standar Kompetensi Lulusan bermanfaat sebagai dasar penilaian dan pemantauan proses kemajuan dan hasil belajar peserta didik. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) dikemukakan bahwa, Standar Kompetensi Lulusan (SKL) adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup pengetahuan, sikap dan keterampilan yang digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan

Di dalam Permendikbud Nomor 20 Tahun 2016 disebutkan bahwa pengertian Standar Kompetensi Lulusan (SKL) adalah kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Secara lebih khusus, di dalam Pasal 35 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 (Pasal 35) dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Lulusan merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik yang harus dipenuhinya atau dicapainya dari suatu satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.

Standar Kompetensi Lulusan digunakan sebagai acuan utama pengembangan standar isi, standar proses, standar penilaian pendidikan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan. Standar Kompetensi Lulusan juga menjadi salah satu

pedoman dalam penyusunan kisi-kisi Ujian Nasional sebagai upaya mengukur pencapaian kompetensi lulusan peserta didik pada mata pelajaran secara nasional.

Standar Kompetensi Lulusan terdiri atas kriteria kualifikasi kemampuan peserta didik yang diharapkan dapat dicapai setelah menyelesaikan masa belajarnya di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Setiap lulusan satuan pendidikan dasar dan menengah memiliki kompetensi pada tiga dimensi yaitu sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

### **2.5.2 Fungsi dan Tujuan Standar Kompetensi Lulusan**

Standar Kompetensi Lulusan berfungsi sebagai kriteria dalam menentukan kelulusan peserta didik pada setiap satuan pendidikan, rujukan untuk penyusunan standar-standar pendidikan lain, dan merupakan arah peningkatan kualitas pendidikan secara mendasar dan holistik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah, serta merupakan pedoman penilaian dalam menentukan kelulusan peserta didik yang meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran, serta mencakup aspek sikap, pengetahuan dan keterampilan. Adapun tujuan dari Standar Kompetensi Lulusan adalah sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan Standar Nasional dan Instiusional kompetensi lulusan
- 2) Memberikan acuan dalam merumuskan kriteria, kerangka dasar pengendalian dan quality assurance (jaminan mutu) lulusan
- 3) Memperkuat profesionalisme melalui standarisasi lulusan secara nasional dengan tetap memperhatikan tuntutan institusioanal, yaitu visi, misi suatu sekolah.

Standar Kompetensi Lulusan pada jenjang pendidikan sekolah dasar bertujuan untuk meningkatkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejurumannya. Standar Kompetensi Lulusan pendidikan dasar serta pendidikan non formal dikembangkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) dan ditetapkan dengan peraturan menteri.

Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai pedoman penilaian dalam menentukan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan. Secara spesifik, fungsi Standar Kompetensi Lulusan (SKL) untuk masing-masing satuan pendidikan adalah sebagai berikut.

1. Standar kompetensi lulusan pada jenjang pendidikan dasar bertujuan meletakkan dasar-dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.
2. Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah umum bertujuan meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut
3. Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah kejuruan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.



### 2.5.3 Ruang lingkup Standar Kompetensi Lulusan

Ruang lingkup Standar Kompetensi Lulusan terdiri atas kriteria kualifikasi kemampuan peserta didik yang diharapkan dapat dicapai setelah menyelesaikan masa belajarnya di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Setiap lulusan satuan pendidikan dasar dan menengah memiliki kompetensi pada tiga dimensi yaitu sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

#### 1. Dimensi Sikap

Lulusan SD/MI/SDLB/Paket A; SMP/MTs/SMPLB/Paket B; dan SMA/MA/SMALB/Paket C memiliki kompetensi pada dimensi sikap sebagai berikut :

- a. Beriman dan Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Berkarakter, jujur dan peduli;
- c. Bertanggungjawab;
- d. Pembelajar yang baik;
- e. Sehat jasmani dan rohani.

#### 2. Dimensi Pengetahuan

Lulusan SD/MI/SDLB/Paket A; SMP/MTs/SMPLB/Paket B; dan SMA/MA/SMALB/Paket C memiliki kompetensi pada dimensi sikap sebagai berikut:

- a. Ilmu pengetahuan;
- b. Teknologi
- c. Seni;
- d. Budaya.

#### 3. Dimensi Keterampilan

Lulusan SD/MI/SDLB/Paket A; SMP/MTs/SMPLB/Paket B; dan SMA/MA/SMALB/Paket C memiliki kompetensi pada dimensi sikap sebagai berikut:

- a. Kreatif;
- b. Produktif;
- c. Kritis;
- d. Mandiri;
- e. Kolaboratif;
- f. Komunikatif.

## **2.6 Gugus Sekolah**

### **2.6.1 Pengertian Gugus Sekolah**

Menurut Keputusan Dirjen Dikdasmen 079/ Kep/ I/93, “Gugus sekolah adalah sekelompok atau gabungan dari tiga sampai delapan sekolah yang memiliki tujuan, semangat maju bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan”. Semangat maju bersama dalam hal ini berarti sekolah dasar anggota sebuah gugus bersama-sama berusaha mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas.

Kelompok kerja guru sebagai salah satu wadah profesional guru (baik guru kelas maupun guru mata pelajaran) yang berada pada suatu wilayah kabupaten/ kota, kecamatan, agugus sekolah adalah organisasi sekolah nonstruktural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hirarkis dengan lembaga lain. KKG mewadahi

kegiatan profesional guru terutama yang bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan belajar mengajar di kelas (sebagai guru kelas).

Menurut Mulyasa (2013), Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah forum komunikasi kerja guru, dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Forum ini memiliki tugas dan fungsi untuk membahas masalah-masalah yang dihadapi dalam pembelajaran dengan menciptakan iklim yang kondusif agar para guru dapat berkreasi di dalamnya.

### **Fungsi Kelompok Kerja Guru**

KKG merupakan kelompok kerja yang dibentuk melalui SK dan disahkan oleh pejabat yang berwenang yaitu Dinas Pendidikan setempat yang berada di UPTD Kecamatan yang merupakan organisasi atau wadah bagi guru yang bergabung dalam organisasi gugus sekolah yang bertujuan guru menjadi lebih profesional melalui pendekatan sistem pembinaan profesional dan kegiatan belajar aktif. Salah satu bentuk peningkatan mutu tersebut adalah melalui wadah Kelompok Kerja Guru di tingkat kecamatan.

Pada hakekatnya gugus sekolah berfungsi sebagai:

- 1) wadah pembinaan profesional tenaga pendidik dalam bentuk kegiatan pembinaan profesional;
- 2) wahana menumbuhkembangkan semangat kerjasama secara kompetitif di kalangan anggota KKG dalam rangka meningkatkan hasil belajar siswa;
- 3) wadah penyebaran informasi, inovasi, dan pembinaan tenaga pendidik; dan

- 4) penumbuh rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban akademik, sosial, kepribadian dan pedagogik (Suhardi , 2009:7).

Pengembangan guru akan efektif jika mengikuti komunitas pembelajaran profesional untuk merancang kegiatan, menyediakan diskusi bersama dengan profesi dan masalah yang sama, saling belajar pengetahuan, penciptaan dan keterampilan. Dalam kenyataan terdapat kesenjangan, antara cita-cita dan realitas kontribusi yang signifikan KKG dalam peningkatan kompetensi dan kinerja guru. Oleh karena itu, perlu dicari tahu faktor-faktor penyebab maupun menemukan pola pembinaan yang tepat. Hal ini dapat tercapai jika persepsi guru terhadap manfaat KKG dapat diungkap melalui pengkajian yang mendalam.

## **BAB III**

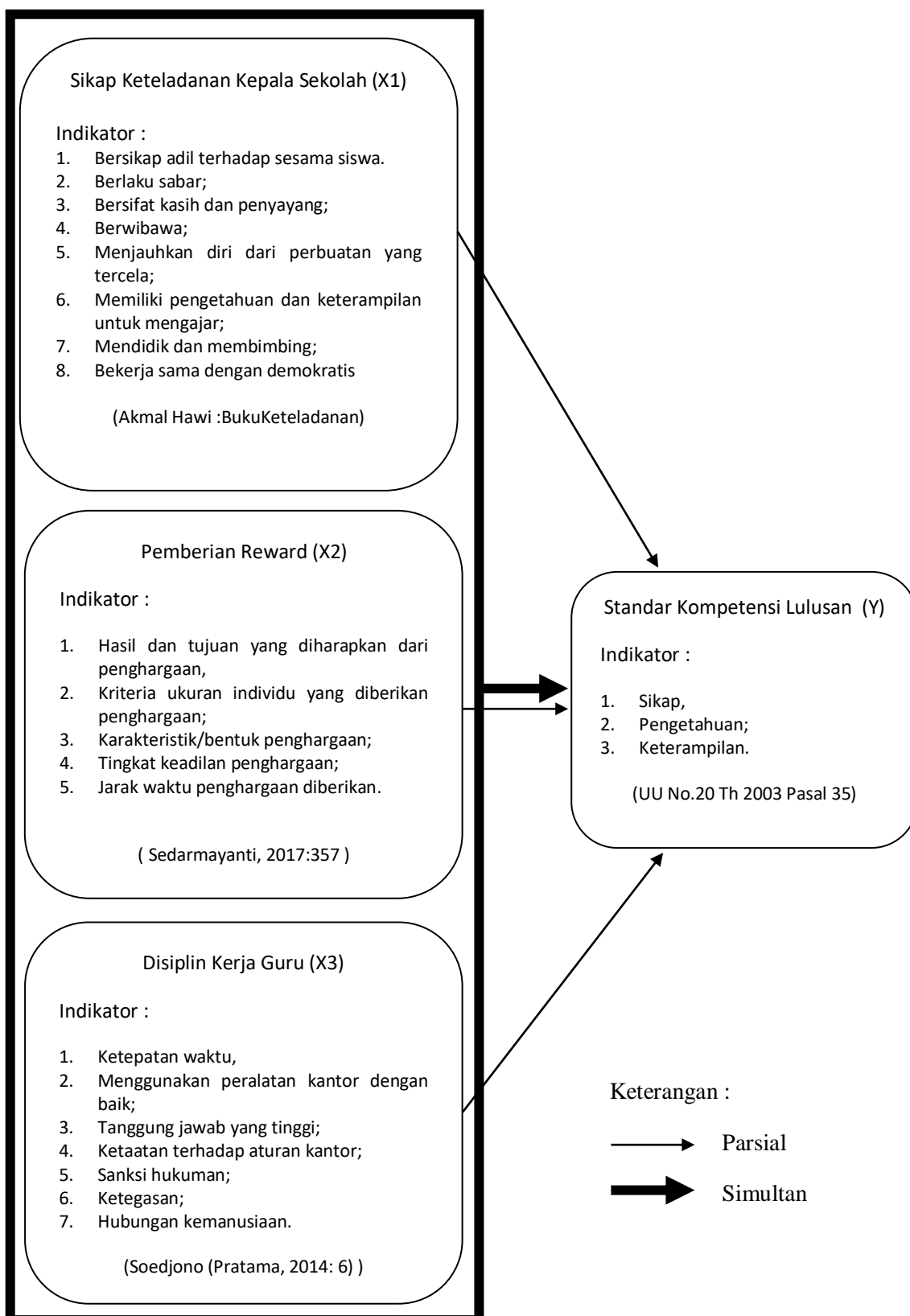
### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **3.1 Kerangka Konseptual**

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus. Peristiwa yang dianalisis adalah Standar Kompetensi Lulusan Guru. Metode yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Standar Kompetensi Lulusan Guru. Objek penelitian ini adalah Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng. Dalam penelitian ini dilaksanakan pada April sampai Mei 2021.

Berikut menggambarkan alur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen yaitu sikap keteladanan kepala sekolah (X1), pemberian reward (X2) dan disiplin kerja guru (X3) sedangkan variabel dependen yaitu standar kompetensi lulusan. Garis tipis menunjukkan jalur hubungan parsial sedangkan garis tebal menggambarkan alur hubungan secara simultan. Variabel independen berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen. Variabel Sikap keteladanan kepala sekolah

Berdasarkan hal tersebut maka secara sederhana kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar. 3.1 Kerangka Konseptual

### **3.2 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah penjelasan sementara yang harus diuji kebenarannya mengenai masalah yang diteliti, dimana hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih (Supranto, 2001). Hipotesis merupakan suatu proporsi yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan masalah. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H.1 Variabel Sikap Keteladanan Kepala Sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap standar kompetensi lulusan pada Gugus Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng.
- H.2 Variabel Sikap Keteladanan Kepala Sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap standar kompetensi lulusan pada Gugus Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng.
- H.3 Faktor variabel Sikap Keteladanan Kepala Sekolah berpengaruh dominan terhadap standar kompetensi lulusan pada Gugus Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng.

### **3.3 Definisi Operasional**

Untuk memberikan satu persepsi dan arah yang jelas terhadap masalah yang dihadapi maka perlu adanya penjelasan beberapa istilah yang menjadi

pokok permasalahan dalam penelitian ini. Beberapa konsep yang terdapat dalam penulisan ini perlu dijelaskan defenisi operasionalnya sebagai berikut :

### **3.3.1 Sikap keteladanan kepala sekolah (X1)**

Yang dimaksud sikap keteladanan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah persepsi guru dengan indikator disiplin kerja guru tinggi menurut dengan indikator kejujuran, etika yang baik, konsisten, bertanggung jawab, berani, dan terbuka, serta memiliki komitmen yang tinggi, Dalam pengukurannya menggunakan skala likert dengan alteranatif jawaban selalu, sering, kadang-kadang, pernah, dan tidak pernah.

Akmal Hawi dalam bukunya Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam mengemukakan beberapa indikator keteladanan guru yaitu:

- a. Bersikap adil terhadap sesama siswa.
- b. Berlaku sabar;
- c. Bersifat kasih dan penyayang;
- d. Berwibawa;
- e. Menjauhkan diri dari perbuatan yang tercela;
- f. Memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mengajar;
- g. Mendidik dan membimbing;
- h. Bekerja sama dengan demokratis.

### **3.3.2 Pemberian Reward (X2)**

Pemberian reward dalam penelitian ini adalah persepsi guru terhadap penghargaan yang mereka dapatkan yang berupa penguatan positif atau ataurangsangan yang dapat menghasilkan kepuasan dengan indikator penghargaan



material seperti upah, gaji, bonus, juga memberikan penghargaan secara psikologis, seperti pujian dan penjenjangan karir serta memberikan penghargaan berbentuk simbolik seperti sertifikat ataupun piagam atas prestasi yang dicapai.

Menurut Sedarmayanti (2017:357) indikator penghargaan/ reward dibagi ke dalam beberapa bentuk, yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil dan tujuan yang diharapkan dari penghargaan, yaitu:
  1. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan harapan kebutuhan pegawai,
  2. Tingkat dorongan penghargaan terhadap semangat/gairah kerja pegawai,
  3. Tingkat dorongan sistem penghargaan terhadap keinginan pegawai untuk tetap bekerja di lingkungan organisasi yang bersangkutan,
  4. Tingkat manfaat sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja.
- b. Kriteria ukuran individu yang diberikan penghargaan, yaitu:
  1. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan kinerja,
  2. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan tanggungjawab,
  3. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan pangkat dan jabatan.
- c. Karakteristik/bentuk penghargaan.  
Variasi, jumlah atau besarnya penghargaan pegawai.
- d. Tingkat keadilan penghargaan.  
Sejauh mana penghargaan telah memenuhi rasa keadilan kepada pegawai.
- e. Jarak waktu penghargaan diberikan.

Seberapa lama penghargaan diberikan dibandingkan aktifitas dalam bekerja.

### **3.3.3 Disiplin Kerja Guru (X3)**

Secara operasional yang dimaksud disiplin kerja guru adalah suatu sikap dan tingkah laku guru dalam melaksanakan tugasnya dengan mengikuti aturan-aturan kerja yang ada. Dalam pengukurannya menggunakan skala likert dengan alteranatif jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Menurut Soedjono (Pratama, 2014: 6), mengemukakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu

Para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

c. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

### **3.3.4 Standar kompetensi lulusan (Y)**

Standar Kompetensi Lulusan adalah criteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut diperlukan profil kualifikasi kemampuan lulusan yang dituangkan dalam standar kompetensi lulusan. Dalam penjelasan Pasal 35 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 disebutkan bahwa standar kompetensi lulusan merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik yang harus dipenuhinya atau dicapainya dari suatu satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai acuan utama pengembangan standar isi, standar proses, standar penilaian pendidikan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan. Untuk mengetahui ketercapaian dan kesesuaian antara Standar Kompetensi Lulusan dan lulusan dari masing-masing satuan pendidikan dan kurikulum yang digunakan pada satuan pendidikan tertentu perlu dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dan berkelanjutan dalam setiap periode. Hasil yang diperoleh dari monitoring dan evaluasi digunakan sebagai bahan masukan bagi penyempurnaan standar kompetensi lulusan di masa yang akan datang. Dalam pengukurannya menggunakan skala likert dengan alteranatif jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Pendekatan Penelitian**

Jika dilihat dari segi pengertian, metode penelitian merupakan segala bentuk aturan dan teknik yang digunakan peneliti dalam usahanya mengumpulkan data dan menganalisis data yang ada. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang sistematis, rasional, empiris yang mempunyai kriteria objektif, valid, dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan menjadi suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memecahkan masalah secara administrasi.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu data kuantitatif data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Data-data kuantitatif tersebut didapatkan melalui tabulasi terhadap data-data hasil kuisisioner penelitian yang dijadikan sebagai data utama dalam penelitian ini, pengolahan atas data tersebut secara statistika yang menghasilkan data-data yang difungsikan sebagai alat analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian ini

## 4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng yang beralamat Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng, Provinsi Sulawesi Selatan. Studi kasus pada Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Mei Tahun 2021.

## 4.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini merupakan para guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab. Bantaeng

### 4.3.1 Populasi

Sugiyono (2010:80) memaparkan bahwa wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh guru di Gugus Sekolah SD Inpres Ujung Katinting di Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng berjumlah berjumlah 131 guru.

**Tabel 4.3 Daftar Jumlah Guru Gugus SD. Inpres Ujung Katinting**

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU
1	SD Inpres Ujung Katinting	15
2	SD Inpres Papanloe	15
3	SD Inpres Panoang	22

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU
4	SD Inpres Pa'lingang	16
5	SDN 52 Korong Batu	21
6	SDN 62 Mawang	14
7	SDN 55 Kalammassang	17
8	SDN 72 Bonto Marannu	11
<b>Jumlah</b>		<b>131</b>

#### 4.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yaitu Purposive Sampling adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian, Sugiono (2017:123).

Penentuan besar jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Dalam penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf signifikansi 10% (Steph Ellen, 2010) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{131}{1 + 131 \times 0.1^2} \quad (1)$$

$$n = \frac{131}{1 + 1.31}$$

$$n = \frac{131}{2.31}$$

$n = 56,7099567$  dibulatkan menjadi 57 orang responden

Keterangan:

$n = \text{Number of samples}$  (jumlah sampel)

$N = \text{Total population}$  (jumlah seluruh anggota populasi)

$e = \text{Error tolerance}$  (toleransi taraf signifikansi 10%)

## 4.4 Teknik Pengumpulan Data

### 4.4.1 Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yaitu dengan cara memberi beberapa pernyataan tertulis kepada responden untuk dipilih jawabannya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat diberikan kepada responden secara langsung atau melalui internet (Sugiyono, 2017).

Skala pengukuran yang digunakan melalui metode *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan jawaban 1 sampai dengan 5 dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai 5 : Untuk pilihan pernyataan sangat setuju (SS) yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pilihan pernyataan tersebut karena sangat sesuai dengan keadaan responden.

Nilai 4 : Untuk pilihan pernyataan setuju (S) yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pilihan pernyataan tersebut karena sesuai dengan keadaan responden.

- Nilai 3 : Untuk jawaban Netral artinya responden tidak dapat menentukan dengan pasti pilihan pernyataan yang cocok dengan keadaan responden.
- Nilai 2 : Untuk pilihan pernyataan tidak setuju (TS) yang menunjukkan bahwa responden tidak setuju dengan pilihan pernyataan tersebut karena tidak sesuai dengan keadaan responden.
- Nilai 1 : Untuk pilihan pernyataan sangat tidak setuju (STS) yang menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju dengan pilihan pernyataan tersebut karena sangat tidak sesuai dengan keadaan responden.

#### **4.4.2 Observasi**

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Menurut Nana Sudjana observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Teknik observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti yang luas, observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sutrisno Hadi metode observasi diartikan sebagai pengamatan, pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.

Pengamatan (observasi) adalah metode pengumpulan data dimana penelitian atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Dari pengertian di atas metode observasi dapat dimaksudkan



suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada di lapangan.

Adapun jenis-jenis observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi non partisipan, artinya: penulis tidak ambil bagian/ tidak terlihat langsung dalam kegiatan orang-orang yang di observasi;
- b. Observasi yang berstruktur, artinya: dalam melakukan observasi penulis mengacu pada pedoman yang telah disiapkan terlebih dahulu oleh penulis.

Adapun data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Situasi dan kondisi lingkungan sekolah gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng;
- b. Keadaan sarana prasarana pendidikan sekolah gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng;

#### **4.4.3 Studi Dokumentasi**

Metode ini dapat diartikan sebagai cara pengumpulan data dengan cara memanfaatkan data-data berupa buku, catatan (dokumen) sebagaimana dijelaskan oleh Sanapiah Faesal sebagai berikut: metode dokumenter, sumber informasinya berupa bahan-bahan tertulis atau tercatat. Pada metode ini petugas pengumpulan data tinggal mentransper bahan-bahan tertulis yang relevan pada lembaran-lembaran yang telah disiapkan untuk mereka sebagaimana mestinya. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden.

Dokumen adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang:

- a. Sejarah singkat berdirinya sekolah
- b. Struktur organisasi sekolah.
- c. Data-data guru, siswa dan staf sekolah.
- d. Sarana dan prasarana sekolah.

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data yang berkenaan dengan faktor-faktor penyebab anak putus sekolah.

#### **4.5 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

##### **4.5.1 Data Primer**

Data Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng. Adapun karakteristik data primer adalah sebagai berikut :

- a. faktual dan asli.
- b. Berasal dari peneliti pertama.

Data primer adalah data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, dan dikumpulkan semata-mata untuk tujuan penyelidikan. Data primer mengacu pada data yang berasal dari peneliti untuk pertama kalinya

- c. Proses pengumpulan data langsung di lapangan.

Data primer didapatkan dengan melibatkan partisipasi aktif dari peneliti.

Biasanya, data primer dikumpulkan melalui kegiatan survei, observasi,

eksperimen, kuesioner, wawancara pribadi dan media lain yang digunakan untuk memperoleh data lapangan.

- d. Membutuhkan sumber daya, seperti waktu tenaga, dan biaya yang besar.

Data primer biasanya didapatkan dengan membutuhkan banyak sumber daya yang digunakan, seperti waktu, biaya, dan tenaga.

- e. Selalu spesifik sesuai kebutuhan peneliti.

Data primer selalu spesifik yang disesuaikan dengan kebutuhan peneliti.

Data primer ini biasanya dapat mengontrol atau menentukan kualitas penelitian.

- f. Dalam bentuk data mentah.

Data primer adalah data pertama kali yang dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengambilan data di lapangan langsung. Karena hal inilah data primer disebut sebagai data pertama atau data mentah.

- g. Lebih valid dan akurat.

Pada data primer biasanya mengacu pada data real-time atau data yang terus berkembang setiap waktu

#### **4.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa profil sekolah, keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Adapun karakteristik data sekunder adalah sebagai berikut :

- a. Hasil analisis dan interpretasi dari data primer atau data yang berkaitan dengan masa lalu.
- b. Berasal dari peneliti sebelumnya

Data sekunder mungkin telah dikumpulkan sesuai dengan persyaratan penyelidikan pemilik. Data sekunder adalah data yang sudah ada, yang dikumpulkan oleh lembaga dan organisasi penyelidik sebelumnya

- c. Proses pengumpulan data tidak langsung ke sumbernya.

Proses pengumpulan data sekunder lebih cenderung mudah dan cepat dilakukan. Peneliti bisa mendapatkan berbagai data sekunder dengan memanfaatkan sumber publikasi pemerintah, situs, buku, artikel jurnal, catatan internal organisasi dan lain sebagainya.

- d. Sumber daya yang dibutuhkan seperti waktu, tenaga, dan biaya relatif tidak besar, cepat, dan mudah.

Data sekunder cenderung lebih praktis, murah, dan cepat didapatkan karena bisa diperoleh dari berbagai macam sumber dengan akses yang mudah

- e. Tidak spesifik dan tidak mempunyai kontrol terhadap data karena peneliti merupakan tangan kedua.

Data sekunder tidak spesifik untuk kebutuhan peneliti, serta tidak memiliki kendali untuk menentukan kualitas data.

- f. Sudah berbentuk informasi sudah terjadi pengolahan data.

Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Data sekunder ini biasanya bisa didapatkan melalui buku, publikasi pemerintah, catatan internal organisasi,

laporan, jurnal, hingga berbagai situs yang berkaitan dengan informasi yang sedang dicari.

- g. Kurang valid dan kurang akurat.

Data sekunder biasanya merupakan data yang berhubungan dengan masa lalu atau lebih bersifat tetap.

#### **4.6 Metode Analisis Data**

Supaya data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

##### **4.6.1 Analisis Kuantitatif**

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya. Dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS for Windows versi 22. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut:

- a. *Editing* (Pengeditan)

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

- a. *Coding* (Pemberian Kode)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

b. *Scoring* (Pemberian Skor)

*Scoring* adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka-angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010), dalam penghitungan *scoring* digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut:

- 1) Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
- 2) Skor 4 untuk jawaban setuju
- 3) Skor 3 untuk jawaban cukup setuju
- 4) Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- 5) Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

#### **4.6.2 Teknik Analisis Data**

##### **4.6.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ )= $n-k$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah item. Jika  $r$  hitung  $>r$  tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali,2005).

#### 4.6.2.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2013:47-48) disebutkan bahwa Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama maka alat ukur tersebut reliabel. Metode yang digunakan untuk pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah metode 45 cronbach alpha atau koefisien alpha. Pengambilan keputusan berdasarkan, jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pertanyaan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.

#### 4.6.2.3 Uji asumsi klasik

##### 4.6.2.3.1 Uji normalitas data

Uji ini dilakukan untuk melihat residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji ini dapat dilakukan melalui Jarque-Bera Test (J-B). Residual dapat dikatakan berdistribusi normal apabila Jarque-Bera (J-B)  $>$  Chi square, atau probabilitas  $>$  taraf nyata, maka error term dalam model yang digunakan terdistribusi secara normal.

##### 4.6.2.3.2 Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2005).

Antar variabel independen jika ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka ini indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas karena dapat disebabkan juga adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel variabel independen (Ghozali, 2005).

Multikolonieritas dapat pula dilihat dari nilai tolerance dan varianceinflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ) nilai cut off yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $>0,1$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$  (Ghozali, 2005).

#### 4.6.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian dari residual model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak konstan. Adanya heteroskedastisitas ditandai dengan munculnya variabel gangguan ( $e$ ) dari model penelitian yang tidak memiliki varians konstan antarasatu observasi dengan observasi lainnya. Munculnya heteroskedastisitas masih akan menghasilkan estimator yang linier dan tidak bias, akan tetapi tidak efisien karena tidak memiliki varian minimum sehingga kita sulit



bahkan tidak bisa mengevaluasi hasil regresi. Pengujian untuk melihat ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menguji residual hasil estimasi menggunakan metode White Heteroskedasticity (No Cross Term) dengan membandingkan Obs\*R-square dengan nilai Chi-Square. Apabila Obs\*R-square > Chi-Square, maka terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model, dan sebaliknya apabila Obs\*R-square < Chi-Square ( $X^2$  tabel), terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model

Ho : Obs\*R-square ( $X^2$  hitung) > Chi-Square ( $X^2$  tabel), terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model

Ha : Obs\*R-square ( $X^2$  hitung) < Chi-Square ( $X^2$  tabel), terbebas masalah heteroskedastisitas dalam model

#### 4.6.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Sikap Keteladanan Kepala Sekolah (X1), Pemberian Reward (X2) dan Disiplin Kerja Guru (X3) terhadap variabel terikat yaitu Standar Kompetensi Lulusan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Perhitungan dengan bantuan program SPSS *22for windows*.

Dengan Rumus;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Standar Kompetensi Lulusan

X1 = Sikap Keteladanan Kepala Sekolah

X2 = Pemberian Reward

X3 = Disiplin Kerja Guru

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi variable Sikap Keteladanan Kepala Sekolah

$\beta_2$  = koefisien regresi variable Pemberian Reward

$\beta_3$  = koefisien regresi variable Disiplin Kerja Guru

e = pengganggu (error)

#### 4.6.2.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4.6.2.6 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4.6.3.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Selain itu koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas ( $Y$ ) yang disebabkan oleh variabel bebas ( $X$ ). Sehingga diketahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor lain diluar variabel dependent yang mempengaruhi variabel independent.

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Hasil Penelitian**

##### **5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

###### **5.1.1.1 Profil lokasi penelitian**

Kabupaten Bantaeng adalah salah satu kabupaten yang berada pada pesisir Selatan Propinsi Sulawesi Selatan, berada pada jalur Trans Sulawesi dan merupakan daerah lintas wisata antara Kota Makassar dengan Kabupaten Bulukumba sebagai tujuan wisata serta berada dalam Kawasan Industri Bantaeng (KIBA). Jumlah penduduknya berdasarkan hasil Sensus Penduduk tahun 2021 sebesar 201.668 jiwa dengan kepadatan rata-rata 510 jiwa/km<sup>2</sup>.

Kabupaten Bantaeng berbatasan dengan Kabupaten Jeneponto di sebelah Barat dan Utara, Kabupaten Bulukumba di sebelah Selatan dan sebelah Utara.

###### **5.1.1.2 Profil Gugus SD Inpres Ujung Katinting**

Banyak faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, salah satunya adalah guru yang kompeten. Guru sebagai agen pembaharu dalam perubahan sosial, kompetensinya perlu terus menerus ditingkatkan agar dapat berperan aktif secara konstruktif dalam perubahan sosial. Banyak usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru, salah satunya adalah sistem pembinaan kompetensi melalui gugus sekolah.

Gugus Sekolah SD Inpres Ujung Katinting merupakan kumpulan dari delapan sekolah dasar yang berada dalam lingkungan terdekat yaitu SD Inpres Ujung

Katinging, SD Inpres Papanloe, SD Inpres Panoang, SD Inpres Pa'lingang, SD Negeri 52 Korong Batu, SD Negeri 55 Kalamassang, SD Negeri 62 Mawang dan SD Negeri 72 Bonto Marannu.

Gugus sekolah sebagai wadah pemberdayaan guru secara kelompok melibatkan pengawas sekolah, kepala sekolah dan guru yang ada dalam gugus tersebut. Aktivitas-aktivitas yang terjadi dalam gugus sekolah ditujukan untuk meningkatkan keberdayaan guru. Gugus sekolah yang telah melakukan pemberdayaan dengan baik merupakan suatu inovasi yang perlu disebarluaskan kepada gugus lain untuk menjadi model dan motivasi.

Gugus sekolah memberikan manfaat yang besar terhadap tahap pembentukan kelompok, pola interaksi kelompok, proses kelompok serta kohesitas kelompok. Selain itu perlu dideskripsikan aktivitas-aktivitas pemberdayaan yang telah dilakukan oleh gugus sekolah sehingga upaya pemberdayaan yang dilakukan gugus lebih terarah. Untuk itu penelitian ini akan mendeskripsikan manfaat gugus sekolah sebagai kelompok serta aktivitas-aktivitas pemberdayaan yang dilakukan di tiga gugus sekolah di Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Menghadapi tahun pelajaran 2020/2021 yang masih dalam masa, tentunya Sekolah membutuhkan pedoman dalam melaksanakan proses pembelajaran yaitu Kurikulum yang merupakan kurikulum tingkat satuan pendidikan yang disusun dan dilaksanakan oleh satuan pendidikan pada masa pandemi covid-19 dengan memperhatikan rambu-rambu ketentuan yang berlaku serta kondisi keterbatasan masing-masing satuan pendidikan dalam suatu masa.

Kurikulum ini disusun dan dilaksanakan pada masa covid 19. Oleh karena itu, semua aspek yang berkenaan dengan perencanaan pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan penilaian hasil belajar disesuaikan dengan kondisi sekolah yang ada di gugus tersebut.

Identitas sekolah-sekolah pada Gugus SD Inpres Ujung Katinting :

1. Nama Sekolah : SD Inpres Ujung Katinting  
Tahun Berdirinya : Tahun 1982  
Alamat Sekolah : Ujung Katinting  
Kelurahan/ Desa : Borongloe  
Kecamatan : Pa'jukukang
2. Nama Sekolah : SDN 55 Kalammassang  
Tahun Berdirinya : 1983  
Alamat Sekolah : Kalammassang  
Desa : Baruga  
Kecamatan : Pa'jukukang
3. Nama Sekolah : SD Inpres Papanloe  
Tahun Berdirinya : 1981  
Alamat Sekolah : Papanloe  
Desa : Papanloe  
Kecamatan : Pa'jukukang
4. Nama Sekolah : SDN 52 Korong Batu  
Tahun Berdirinya : 1962  
Alamat Sekolah : Korong Batu

- Desa : Baruga  
Kecamatan : Pa'jukukang
5. Nama Sekolah : SD Inpres Palingang  
Tahun Berdirinya : 1990  
Alamat Sekolah : Pa'lingang  
Desa : Borong Loe  
Kecamatan : Pa'jukukang
6. Nama Sekolah : SDN 62 Mawang  
Tahun Berdirinya : 1984  
Alamat Sekolah : Mawang  
Desa : Papan Loe  
Kecamatan : Pa'jukukang
7. Nama Sekolah : SD Inpres Panoang  
Tahun Berdirinya : 1996  
Alamat Sekolah : Panoang  
Desa : Baruga  
Kecamatan : Pa'jukukang
8. Nama Sekolah : SDN 72 Bonto Marannu  
Tahun Berdirinya : 2015  
Alamat Sekolah : Bonto Marannu  
Desa : Baruga  
Kecamatan : Pa'jukukang

### 5.1.1.3 Visi dan misi

#### 5.1.1.3.1 Visi

Terwujudnya siswa yang cerdas, terampil, berakhlak mulia yang berlandaskan iman dan takwa.

#### 5.1.1.3.2 Misi

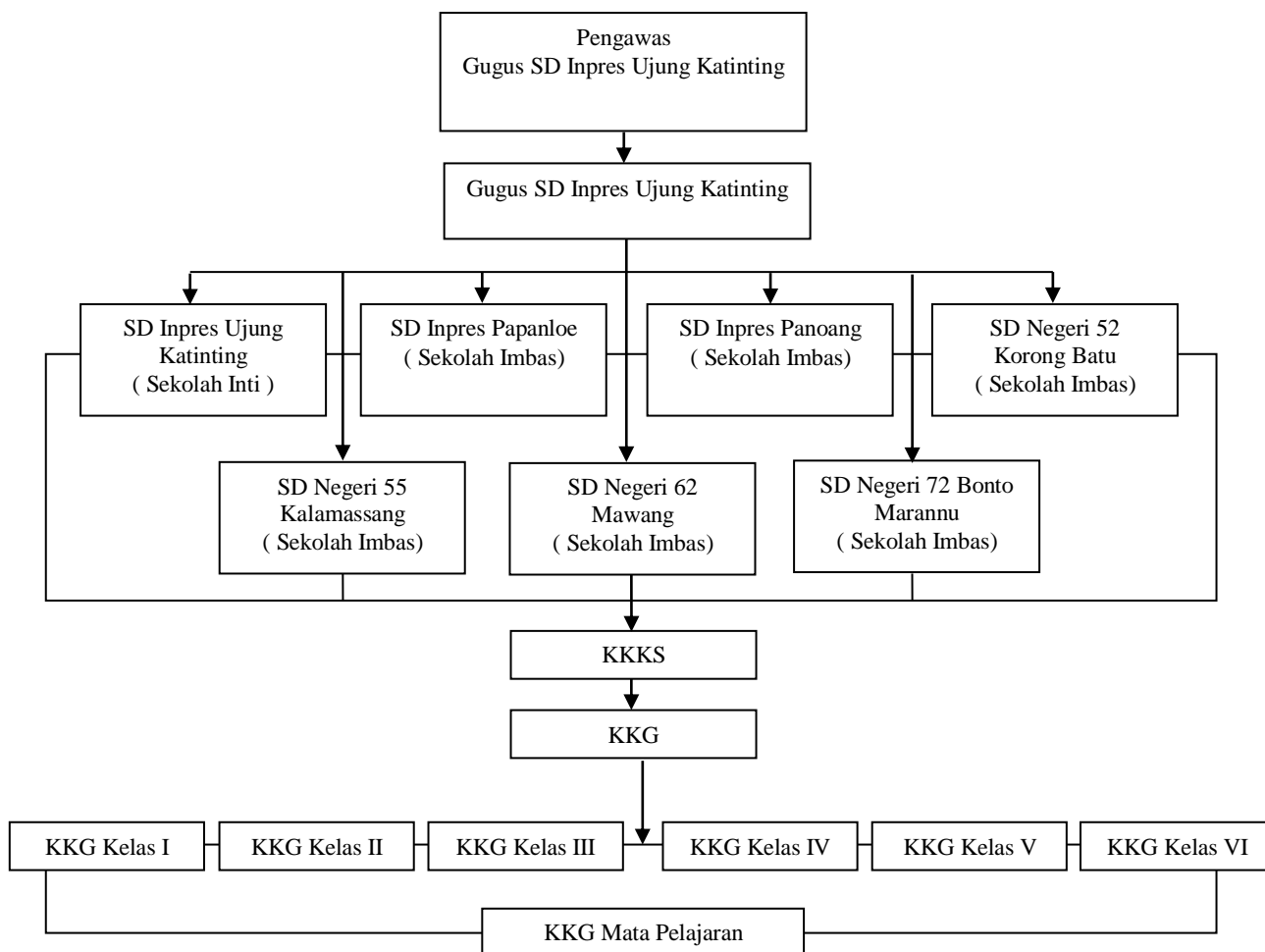
1. Menanamkan keyakinan aqidah melalui pengamalan ajaran agama;
2. Mendorong siswa untuk rajin, giat dan tekun berlatih dalam belajar;
3. Mengembangkan profesionalisme guru untuk meningkatkan mutu pendidikan;
4. Meningkatkan sikap loyalitas terhadap tugas dan tanggungjawab;
5. Mengembangkan sarana dan prasarana belajar;
6. Menerapkan kurikulum 2013 yang efektif;
7. Melaksanakan kegiatan kerohanian dan kegiatan ekstrakurikuler lainnya;
8. Menjalin kerjasama yang harmonis antara warga sekolah dan masyarakat

#### 5.1.1.4 Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan untuk pencapaian tujuan organisasi, hubungan antara fungsi-fungsi serta penerapan wewenang dan tanggung jawab. Dengan demikian suatu struktur organisasi meliputi pertimbangan bentuk dan sifat unit organisasi satuan usaha, termasuk organisasi pengolahan data serta hubungan fungsi manajemen yang berkaitan dan pelaporan selain itu struktur organisasi harus menetapkan wewenang dan tanggung jawab dalam satuan usaha dengan cara yang semestinya



Gambar. 5.1 Struktur Organisasi



#### 5.1.1.5 Tujuan Penyusunan Dokumen Kurikulum

Secara umum tujuan diterapkan Kurikulum adalah untuk memandirikan dan memberdayakan satuan pendidikan melalui pemberian kewenangan (otonomi), dan mendorong Sekolah untuk melakukan pengambilan keputusan secara partisipatif dalam pengembangan kurikulum. Sedangkan secara khusus tujuannya adalah:

1. Menyamakan persepsi kepala Sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan Komite Sekolah tentang berbagai peraturan dan

perundang-undangan yang mendasari implementasi kurikulum 2013 pada masa pandemi covid 19.

2. Sebagai acuan teknis atau pedoman penyelenggaraan pembelajaran selama pandemi covid 19 di Sekolah. Dengan harapan agar pembelajaran di Gugus SD Inpres Ujung Katinting ini dapat terlaksana dengan baik dan efektif.
3. Sebagai panduan implementasi kurikulum 2013 untuk mempersiapkan manusia Indonesia agar memiliki kemampuan hidup sebagai pribadi dan warga negara yang beriman, produktif, kreatif, inovatif, dan afektif serta mampu berkontribusi pada kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan peradaban dunia.
4. Meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif Sekolah dalam mengembangkan kurikulum.
5. Memberdayakan sumber daya yang tersedia.
6. Meningkatkan kepedulian warga Sekolah dalam mengembangkan kurikulum melalui pengambilan keputusan bersama untuk mewujudkan keunggulan Sekolah.
7. Untuk memastikan hak anak untuk tetap mendapatkan layanan Pendidikan, melindungi warga satuan pendidikan dan memastikan pemenuhan dukungan psikososial bagi pendidik, peserta didik dan orang tua.

#### 5.1.1.6 Prinsip pengembangan kurikulum

Kurikulum Gugus SD Inpres Ujung Katinting dikembangkan sesuai dengan kondisi lingkungan eksternal dan internal Sekolah yang meliputi sarana prasarana,

guru, peserta didik, pemetaan zona lokasi tempat tinggal peserta didik maupun guru pada masa pandemi covid 19. Pengembangan Kurikulum Gugus SD Inpres Ujung Katinting mengacu pada regulasi dan pedoman yang sesuai, serta memperhatikan pertimbangan komite Sekolah dan dikembangkan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Berpusat pada potensi, perkembangan, kebutuhan, kepentingan peserta didik dan lingkungannya. Kurikulum dikembangkan berdasarkan prinsip bahwa peserta didik memiliki posisi sentral untuk mengembangkan kompetensinya agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut pengembangan kompetensi peserta didik disesuaikan dengan potensi, perkembangan, kebutuhan, kepentingan peserta didik dan tuntutan lingkungan. Memiliki posisi sentral berarti kegiatan pembelajaran berpusat pada peserta didik.
2. Beragam dan terpadu, kurikulum dikembangkan dengan memperhatikan keragaman karakteristik peserta didik, kondisi daerah, jenjang dan jenis pendidikan, terutama pada masa covid 19 saat ini.
3. Tanggap Terhadap Perkembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni. Kurikulum dikembangkan atas dasar kesadaran bahwa ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang berkembang secara dinamis. Oleh karena itu, pada masa semangat dan isi kurikulum memberikan

pengalaman belajar peserta didik untuk mengikuti dan memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan melalui teknologi .

4. Relevan dengan kebutuhan kehidupan Pengembangan kurikulum dilakukan dengan melibatkan pemangku kepentingan (stakeholders) untuk menjamin relevansi pendidikan dengan kebutuhan kehidupan termasuk di dalamnya kehidupan kemasyarakatan, dunia usaha dan dunia industri. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan pribadi, keterampilan sosial, keterampilan akademik dan keterampilan vokasional sangat penting.
5. Menyeluruh dan berkesinambungan. Subtansi kurikulum mencakup keseluruhan dimensi kompetensi, bidang kajian keilmuan dan mata pelajaran yang direncanakan dan disajikan secara berkesinambungan antar semua jenjang pendidikan menyesuaikan dengan kondisi masa .
6. Belajar Sepanjang Hayat. Kurikulum diarahkan kepada proses pengembangan, pembudayaan, dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat.
7. Seimbang antara kepentingan nasional dan kepentingan daerah. Kurikulum dikembangkan dengan memperhatikan kepentingan nasional dan daerah untuk membangun kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Kepentingan nasional dan daerah harus saling mengisi dan memberdayakan sejalan dengan 4 pilar kebangsaan yaitu Pancasila, UUD 1945, Bhineka Tunggal Ika dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

### 5.1.2 Deskripsi Responden

Hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden sebanyak 57 orang responden dalam hal ini adalah guru-guru yang ada di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng, maka diketahui karakteristik setiap responden. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi ini dapat menjadi masukan bagi guru-guru di Kabupaten Bantaeng dalam meningkatkan Standar Kompetensi Lulusan di Kabupaten Bantaeng sesuai dengan karakteristik pendidikan masa yang akan datang.

Masalah pada penelitian ini ditekankan untuk mengukur Sikap Keteladanan Kepala Sekolah, Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Guru terhadap Standar Kompetensi Lulusan pada gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 57 orang. Sedangkan Teknik pengambilan sampel yaitu Purposive sampling adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian, Sugiono (2017:123).

Penentuan besar jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Dalam penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf signifikansi 10%. Karakteristik atau identitas responden berdasarkan Jenis kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, diuraikan sebagaimana berikut:

#### 5.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini responden dianggap memiliki kesempatan yang sama dalam memberikan pernyataan dan penilaian sehingga bobot pernyataan tidak

akan melihat dari jenis kelamin responden artinya pendapat responden dianggap memiliki nilai yang sama.

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	21	36,9	36,9	36,9
Perempuan	36	63,1	63,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Dari tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin perempuan berjumlah 36 atau 62,7% sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 21 atau 37,3 % dari keseluruhan responden yang berjumlah 57 orang. Data ini menunjukkan bahwa guru pada gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng diisi lebih banyak oleh guru berjenis kelamin perempuan. Kondisi ini menggambarkan bahwa penyebaran guru kelas kebanyakan perempuan oleh karena karakter perempuan yang lebih mengedepankan perasaan dalam mengajar khususnya pada tingkat sekolah dasar, Fakta lain adalah perempuan lebih tertarik pada jenis pekerjaan sebagai guru sekolah dasar.

#### 5.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia menjadi salah satu tolak ukur penting dalam penelitian ini, mengingat tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh para guru cukup menguras tenaga dan pikiran sehingga membutuhkan fisik yang prima. Berikut adalah penggolongan responden berdasarkan usia.

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 tahun	3	5,3	5,3	5,3
31-40 tahun	26	45,6	45,6	50,9
41-50 tahun	18	31,6	31,6	82,5
>50 tahun	10	17,5	17,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 5.2 diatas yakni deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia yang menunjukkan bahwa usia responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 31 s/d 40 tahun yaitu sejumlah 26 orang atau sebesar 45,6%, kemudian responden usia 41 s/d 50 tahun yaitu sejumlah 18 orang atau sebesar 31,6%. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang berusia antara 31 sampai dengan 50 tahun. Data ini menginformasikan bahwa sebagian besar guru pada gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng berusia pada kelompok usia yang produktif mengingat pada usia sampai dengan 40 tahun adalah usia yang ideal dan produktif. Tugas guru dalam kegiatan proses belajar mengajar termasuk diperlukan inovasi dalam melahirkan system pembelajaran yang efektif dan mudah di pahami oleh peserta didik sehingga guru di gugus tersebut saat ini sudah menunjukkan kondisi ideal dalam pelaksanaan proses pembelajaran kurikulum setiap sekolah.

#### 5.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Analisa terhadap tingkat pendidikan responden penting untuk dilaksanakan agar dapat memberikan deskripsi yang lebih detail bagi organisasi, terutama untuk

mengukur efektivitas pelaksanaan sekolah dikaitkan dengan kemampuan dasar anggota Sekolah. Dalam beberapa kasus, efektivitas pelaksanaan sekolah sering dipengaruhi oleh tingkat pendidikan guru.

Tabel 5.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA Sederajat	2	3.5	3,5	3,5
D2	5	8.8	7,0	12,3
S1	40	70.2	17,5	82,4
S2	10	17.5	70,2	100,0
S3	0	0	0	
Total	57	100,0	100,0	

Dari tabel 5.3 diatas yakni deskripsi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan maka terlihat bahwa tingkat pendidikan responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah S1 yakni sebanyak 40 orang atau sebesar 70,2%, untuk tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 17,5%, untuk tingkat pendidikan D2 yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 8,8%, sementara untuk tingkat pendidikan SMA Sederajat yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 3,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan guru-guru pada gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng didominasi oleh tingkat pendidikan Strata 1(satu)dan Strata 2 (dua). Hal tersebut telah sesuai dengan peraturan pemerintah yang mengharuskan semua guru harus berpendidikan minimal Strata 1 (S1).



### 5.1.3 Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel

#### 5.1.3.1 Sikap Keteladanan Kepala Sekolah (X1)

Pertanyaan pada Butir 1 variabel Sikap Keteladanan Kepala Sekolah yang diajukan kepada responden untuk mengkonfirmasi apakah tanggapan responden terhadap kepala sekolah yang bersikap adil terhadap guru dan siswa, pertanyaan ini mendapat tanggapan yang beragam namun sebagian besar responden menjawab dengan kriteria jawaban setuju sebanyak 43 respondent atau sebesar 75,4% dan jawaban sangat setuju sebanyak 8 respondent atau sebesar 14% dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa guruh emiliki tanggapan yang sangat baik terhadap kepala sekolah yang berlaku adil.

#### 5.4. Tabel Tanggapan Responden (Butir 1 Variabel X1)

##### Butir 1 (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	10.5	10.5	10.5
Setuju	43	75.4	75.4	86.0
Sangat Setuju	8	14.0	14.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir pertanyaan kedua (butir 2) untuk mengkonfirmasi tanggapan responden terhadap kepala sekolah yang berlaku sabar dalam menghadapi setiap persolanan internal sekolah, pertanyaan tersebut ditanggapi dengan cukup beragam mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 37 responden atau sebesar 64,9% dan terdapat responden yang netral sebanyak 15 responden atau sebesar 26,3% hasil ini menunjukkan jika para responden tanggapan yang cukup positif sikap kepala sekolah yang memiliki sifat sabar dalam menjalankan tugasnya.

5.5 Tabel Tanggapan Responden (Butir 2 Variabel X1)  
Butir 2 (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
Netral	15	26.3	26.3	31.6
Setuju	37	64.9	64.9	96.5
Sangat Setuju	2	3.5	3.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Pertanyaan pada butir 3 yang mengkonfirmasi kepada responden tanggapan tentang sifat kasih sayang yang dimiliki kepala sekolah terhadap guru, pertanyaan tersebut dijawab dengan variatif namun secara dominan responden menjawab dengan kriteria jawaban setuju yaitu sebanyak 39 responden atau sebesar 68,4% dan netral sebanyak 11 responden atau sebesar 19,3% hasil ini menunjukkan bahwa sifat kasih sayang seorang kepala sekolah mendukung peningkatan kualitas lulusan di sekolah.

5.6 Tabel Tanggapan Responden (Butir 3 Variabel X1)  
Butir 3 (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	12.3	12.3	12.3
Netral	11	19.3	19.3	31.6
Setuju	39	68.4	68.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir pertanyaan keempat (butir 4) untuk mengkonfirmasi tanggapan responden terhadap kepala sekolah yang memiliki wibawah dalam lingkungan sekolah, pertanyaan tersebut ditanggapi dengan cukup beragam mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 30 responden atau sebesar 52,6% dan terdapat responden yang netral sebanyak 14 responden atau sebesar 24,6%. Hasil ini

menunjukkan jika para responden mempunyai tanggapan yang cukup positif terhadap kepala sekolah yang memiliki wibawah dalam lingkungan sekolah.

5.7 Tabel Tanggapan Responden (Butir 4 Variabel X1)

**Butir 4 (X1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	8.8	8.8	8.8
Netral	14	24.6	24.6	33.3
Setuju	30	52.6	52.6	86.0
Sangat Setuju	8	14.0	14.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir pertanyaan kelima (butir 5) untuk mengkonfirmasi tanggapan responden terhadap kepala sekolah yang berkahlak baik dalam lingkungan sekolah, pertanyaan tersebut ditanggapi dengan cukup beragam mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 29 responden atau sebesar 50,9% dan terdapat responden yang netral sebanyak 20 responden atau sebesar 35,1% hasil ini menunjukkan jika para responden tanggapan yang cukup positif jika kepala sekolah yang memiliki akhlak yang baik dalam menjalankan tugasnya.

5.8 Tabel Tanggapan Responden (Butir 5 Variabel X1)

**Butir 5 (X1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	4	7.0	7.0	8.8
Netral	20	35.1	35.1	43.9
Setuju	29	50.9	50.9	94.7
Sangat Setuju	3	5.3	5.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir pertanyaan keenam (butir 6) untuk mengkonfirmasi tanggapan responden terhadap kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengajar, pertanyaan tersebut ditanggapi dengan

cukup variatif mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 36 responden atau sebesar 63,2% dan terdapat Responden yang netral sebanyak 17 responden atau sebesar 29,8% hasil ini menunjukkan jika para responden menanggapi pertanyaan tersebut dengan cukup positif dimana kepala sekolah harus memiliki kompetensi dan keterampilan yang baik dalam mengelolah sekolah.

5.9 Tabel Tanggapan Responden (Butir 6 Variabel X1)

**Butir 6 (X1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	1	1.8	1.8	3.5
Netral	17	29.8	29.8	33.3
Setuju	36	63.2	63.2	96.5
Sangat Setuju	2	3.5	3.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir pertanyaan ketujuh (butir 7) untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kepala sekolah selalu mendidik dan membimbing guru, pertanyaan tersebut ditanggapi dengan cukup baik, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 33 responden atau sebesar 57,9% dan terdapat responden yang netral sebanyak 16 responden atau sebesar 28,1% juga terdapat jawaban responden yang sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden atau sebesar 8,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pertanyaan tersebut dengan cukup positif dimana sangat dominan merespon setuju terhadap kepala sekolah yang selalu mendidik dan membimbing para guru dalam meningkatkan profesionalisme kerja sebagai guru.

## 5.10 Tabel Tanggapan Responden (Butir 7 Variabel X1)

**Butir 7 (X1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
Netral	16	28.1	28.1	33.3
Setuju	33	57.9	57.9	91.2
Sangat Setuju	5	8.8	8.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir pertanyaan kedelapan (butir 8) untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kepala sekolah harus selalu berkerjasama dan demokratis kepada guru, pertanyaan tersebut ditanggapi beragam, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 33 responden atau sebesar 57,9% dan terdapat Responden yang netral sebanyak 22 responden atau sebesar 38,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pertanyaan tersebut dengan cukup baik, mayoritas respon setuju terhadap pertanyaan mengenai kerjasama kepala sekolah dengan para guru di lingkup sekolah.

## 5.11 Tanggapan Responden (Butir 8 Variabel X1)

**Butir 8 (X1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Netral	22	38.6	38.6	40.4
Setuju	33	57.9	57.9	98.2
Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

## 5.1.3.2 Pemberian reward (X2)

Butir kesatu (butir 1) variabel X2 untuk mengetahui tanggapan responden terkait pernyataan mengenai penghargaan yang diberikan kepada guru harus sesuai dengan hasil kerja masing-masing, pernyataan tersebut ditanggapi dengan

baik oleh responden, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 47 responden atau sebesar 82,5% dan yang sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden atau sebesar 8,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pernyataan tersebut dengan sangat baik, mayoritas responden setuju terhadap pernyataan pemberian insentif sesuai hasil kerja masing-masing guru.

5.12 Tabel Tanggapan Responden (Butir 1 Variabel X2)

**Butir 1 (X2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	8.8	8.8	8.8
Setuju	47	82.5	82.5	91.2
Sangat Setuju	5	8.8	8.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir kesatu (butir 2) variabel X2 untuk mengetahui tanggapan responden terkait pernyataan mengenai penghargaan yang diberikan kepada guru sesuai dengan kriteria individu masing-masing, pernyataan tersebut ditanggapi dengan beragam oleh responden, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 30 responden atau sebesar 52,6% dan yang netral yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 38,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pernyataan tersebut dengan cukup positif, mayoritas responden setuju terhadap pernyataan pemberian penghargaan sesuai kriteria individual masing-masing guru.

5.13 Tabel Tanggapan Responden (Butir 2 Variabel X2)

**Butir 2 (X2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	8.8	8.8	8.8
Netral	22	38.6	38.6	47.4
Setuju	30	52.6	52.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir ketiga (butir 3) variabel X2 untuk mengetahui tanggapan responden terkait pernyataan mengenai penghargaan yang diberikan kepada guru sesuai dengan karakteristik penghargaan yang ingin diterima, pernyataan tersebut ditanggapi dengan beragam oleh responden, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 28 responden atau sebesar 49,1% , yang netral yaitu sebanyak 21 responden atau sebesar 36,8% dan sekitar 5 responden yang menanggapi tidak setuju atau 7% . Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pernyataan tersebut dengan cukup positif, mayoritas responden setuju terhadap pernyataan pemberian penghargaan sesuai karakteristik penghargaan masing-masing guru.

5.14 Tabel Tanggapan Responden (Butir 3 Variabel X2)

**Butir 3 (X2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	4	7.0	7.0	8.8
Netral	21	36.8	36.8	45.6
Setuju	28	49.1	49.1	94.7
Sangat Setuju	3	5.3	5.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir keempat (butir 4) variabel X2 untuk mengetahui tanggapan responden terkait pernyataan mengenai penghargaan yang diberikan kepada guru berdasarkan asas keadilan, pernyataan tersebut ditanggapi dengan beragam oleh responden, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 29 responden atau sebesar 50,9% , yang netral yaitu sebanyak 23 responden atau sebesar 40,4% dan sekitar 3 responden yang menanggapi tidak setuju atau 5,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pernyataan tersebut dengan cukup positif, mayoritas responden setuju terhadap pernyataan mengenai pemberian penghargaan kepada guru harus berdasarkan asas keadilan.

## 5.15 Tabel Tanggapan Responden (Butir 4 Variabel X2)

**Butir 4 (X2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
Netral	23	40.4	40.4	45.6
Setuju	29	50.9	50.9	96.5
Sangat Setuju	2	3.5	3.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir kelima (butir 5) variabel X2 untuk mengetahui tanggapan responden terkait pernyataan mengenai penghargaan yang diberikan kepada guru berdasarkan lama kerja, pernyataan tersebut ditanggapi dengan beragam oleh responden, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 39 responden atau sebesar 68,4% , yang netral yaitu sebanyak 15 responden atau sebesar 26,3% dan sekitar 1 responden yang menanggapi tidak setuju atau 1,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pernyataan tersebut dengan sangat positif, mayoritas responden setuju terhadap pernyataan mengenai pemberian penghargaan kepada guru harus berdasarkan lama kerja.

## 5.16 Tabel Tanggapan Responden (Butir 5 Variabel X2)

**Butir 5 (X2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	1	1.8	1.8	3.5
Netral	15	26.3	26.3	29.8
Setuju	39	68.4	68.4	98.2
Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

## 5.1.3.3 Disiplin kerja guru (X3)

Butir kesatu (butir 1) variabel X3 untuk mengetahui tanggapan responden terkait pernyataan mengenai guru harus masuk kerja tepat waktu, pernyataan tersebut ditanggapi dengan positif oleh responden, dari mayoritas responden



setuju yaitu sebanyak 43 responden atau sebesar 75,4% , yang netral yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 12,3% dan sekitar 7 responden yang menanggapi sangat setuju atau 12,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pernyataan tersebut dengan sangat positif, mayoritas responden setuju terhadap pernyataan mengenai ketepatan waktu masuk kantor oleh semua guru.

5.17 Tabel Tanggapan Responden (Butir 1 Variabel X3)

**Butir 1 (X3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	12.3	12.3	12.3
Setuju	43	75.4	75.4	87.7
Sangat Setuju	7	12.3	12.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir kedua (butir 2) variabel X3 untuk mengetahui tanggapan responden terkait pernyataan mengenai guru bisa menggunakan peralatan kantor dengan baik demi menunjang proses belajar mengajar di sekolah, pernyataan tersebut ditanggapi dengan positif oleh responden, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 32 responden atau sebesar 56,1% , yang netral yaitu sebanyak 19 responden atau sebesar 33,3% dan sekitar 2 responden yang menanggapi sangat setuju atau 3,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pernyataan tersebut dengan cukup baik, mayoritas responden setuju terhadap pernyataan mengenai penggunaan peralatan kantor dalam menunjang proses belajar mengajar semua guru.

5.18 Tabel Tanggapan Responden (Butir 2 Variabel X3)

**Butir 2 (X3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.0	7.0	7.0
Netral	19	33.3	33.3	40.4
Setuju	32	56.1	56.1	96.5
Sangat Setuju	2	3.5	3.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir ketiga (butir 3) variabel X3 untuk mengetahui tanggapan responden terkait pernyataan mengenai guru harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, pernyataan tersebut ditanggapi dengan beragam oleh responden, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 35 responden atau sebesar 61,4% , yang netral yaitu sebanyak 18 responden atau sebesar 31,6% dan sekitar 3 responden yang menanggapi tidak setuju atau 5,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pernyataan tersebut dengan cukup baik, mayoritas responden setuju terhadap pernyataan mengenai guru yang harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai guru.

5.19 Tabel Tanggapan Responden (Butir 3 Variabel X3)

**Butir 3 (X3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
Netral	18	31.6	31.6	36.8
Setuju	35	61.4	61.4	98.2
Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir keempat (butir 4) variabel X3 untuk mengetahui tanggapan responden terkait pernyataan mengenai guru harus taat terhadap segala aturan yang berlaku di kantor, pernyataan tersebut ditanggapi dengan beragam oleh responden, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 26 responden atau sebesar 45,6% ,

yang netral yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 38,6% dan sekitar 5 responden yang menanggapi tidak setuju atau 5,3% dan 3 responden yang menanggapi sangat setuju atau 5,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pernyataan tersebut dengan beragam, mayoritas responden setuju terhadap pernyataan mengenai guru yang harus taat pada semua aturan yang berlaku di tempat kerja masing-masing guru.

5.20 Tabel Tanggapan Responden (Butir 4 Variabel X3)

**Butir 4 (X3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	5	8.8	8.8	10.5
Netral	22	38.6	38.6	49.1
Setuju	26	45.6	45.6	94.7
Sangat Setuju	3	5.3	5.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir kelima (butir 5) variabel X3 untuk mengetahui tanggapan responden terkait pernyataan mengenai guru diberikan sanksi hukuman sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan, pernyataan tersebut ditanggapi dengan beragam oleh responden, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 31 responden atau sebesar 54,4% , yang netral yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 35,1% dan sekitar 2 responden yang menanggapi tidak setuju atau 3,5% dan 3 responden yang menanggapi sangat setuju atau 5,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pernyataan tersebut dengan positif, mayoritas responden setuju terhadap pernyataan mengenai guru diberikan sanksi sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan.

5.21 Tabel Tanggapan Responden (Butir 5 Variabel X3)  
**Butir 5 (X3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	2	3.5	3.5	5.3
Netral	20	35.1	35.1	40.4
Setuju	31	54.4	54.4	94.7
Sangat Setuju	3	5.3	5.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir keenam (butir 6) variabel X3 untuk mengetahui tanggapan responden terkait pernyataan mengenai guru harus memiliki ketegasan dalam proses belajar mengajar, pernyataan tersebut ditanggapi dengan beragam oleh responden, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 38 responden atau sebesar 66,7% , yang netral yaitu sebanyak 15 responden atau sebesar 26,3% dan sekitar 1 responden yang menanggapi tidak setuju atau 1,8% dan 3 responden yang menanggapi sangat setuju atau 5,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pernyataan tersebut dengan positif, mayoritas responden setuju terhadap pernyataan mengenai guru harus memiliki ketegasan dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah masing-masing.

5.22 Tabel Tanggapan Responden (Butir 6 Variabel X3)  
**Butir 6 (X3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Netral	15	26.3	26.3	28.1
Setuju	38	66.7	66.7	94.7
Sangat Setuju	3	5.3	5.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir ketujuh (butir 7) variabel X3 untuk mengetahui tanggapan responden terkait pernyataan mengenai guru harus memiliki sifat humanis terhadap guru dan

siswa, pernyataan tersebut ditanggapi dengan sangat beragam oleh responden, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 28 responden atau sebesar 49,1% , yang netral yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 38,6% dan sekitar 2 responden yang menanggapi tidak setuju atau 3,5% dan 4 responden yang menanggapi sangat setuju atau 7% serta ada 1 responden yang menanggapi sangat tidak setuju atau 1,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pernyataan tersebut dengan cukup positif, mayoritas responden setuju terhadap pernyataan mengenai guru harus memiliki sifat humanis kepada guru dan siswa di sekolah masing-masing.

5.23 Tabel Tanggapan Responden (Butir 7 Variabel X3)

**Butir 7 (X3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	2	3.5	3.5	5.3
Netral	22	38.6	38.6	43.9
Setuju	28	49.1	49.1	93.0
Sangat Setuju	4	7.0	7.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

5.1.3.4 Standar kompetensi lulusan (Y)

Butir kesatu (butir 1) variabel Y untuk mengetahui tanggapan responden terkait pernyataan mengenai tingkat kelulusan diukur berdasarkan sikap dan perilaku, pernyataan tersebut ditanggapi dengan sangat baik oleh responden, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 43 responden atau sebesar 75,4% , yang netral yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 12,3% dan sekitar 6 responden yang menanggapi sangat setuju atau 10,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pernyataan tersebut dengan cukup positif,

mayoritas responden setuju terhadap pernyataan mengenai tingkat kelulusan diukur berdasarkan sikap dan perilaku di sekolah masing-masing.

5.24 Tabel Tanggapan Responden (Butir 1 Variabel Y)  
**Butir 1 (Y)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Netral	7	12.3	12.3	14.0
Setuju	43	75.4	75.4	89.5
Sangat Setuju	6	10.5	10.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir kedua (butir 2) variabel Y untuk mengetahui tanggapan responden terkait pernyataan mengenai kelulusan dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan masing masing guru terhadap mata pelajaran, pernyataan tersebut ditanggapi dengan baik oleh responden, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 30 responden atau sebesar 52,6% , yang netral yaitu sebanyak 23 responden atau sebesar 40,4% dan sekitar 3 responden yang menanggapi tidak setuju atau 5,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pernyataan tersebut dengan cukup positif, mayoritas responden setuju terhadap pernyataan mengenai kelulusan dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan masing masing guru terhadap mata pelajaran di sekolah masing-masing.

5.25 Tabel Tanggapan Responden (Butir 2 Variabel Y)  
**Butir 2 (Y)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
Netral	23	40.4	40.4	45.6
Setuju	30	52.6	52.6	98.2
Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Butir ketiga (butir 3) variabel Y untuk mengetahui tanggapan responden terkait pernyataan mengenai kelulusan dilihat dari sisi keterampilan guru dalam memberikan pengajaran., pernyataan tersebut ditanggapi dengan baik oleh responden, dari mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 39 responden atau sebesar 68,4% , yang netral yaitu sebanyak 15 responden atau sebesar 26,3% dan sekitar 3 responden yang menanggapi tidak setuju atau 5,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menanggapi pernyataan tersebut dengan cukup positif, mayoritas responden setuju terhadap pernyataan mengenai kelulusan dilihat dari sisi keterampilan guru dalam memberikan pengajaran di sekolah masing-masing.

5.26 Tabel Tanggapan Responden (Butir 3 Variabel Y)  
**Butir 3 (Y)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
Netral	15	26.3	26.3	31.6
Setuju	39	68.4	68.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

#### 5.1.4 Analisis Data Indeks Tanggapan Responden

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan. dalam 57 penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala Likert. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / 5 \quad (1)$$

dimana: F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1.

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2.

F3 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 3.

F4 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 4.

F5 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 5.

Pada kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden dimulai dari angka 1 hingga 5.

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata dari hasil perhitungan Three Box Method (Augusty Ferdinand, 2006), sebagai berikut:

$$\text{Batas atas rentang skor} : (\%F \times 5) / 5 = (43 \times 5) / 5 = 215 / 5 = 43$$

$$\text{Batas bawah rentang skor} : (\%F \times 1) / 5 = (43 \times 1) / 5 = 43 / 5 = 8,6$$

Menurut Augusty Ferdinand (2006), angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, tetapi mulai dari angka 1 hingga 10. Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor antara 8,6 - 40 dengan rentang sebesar 34,4. Dengan menggunakan three box method maka rentang sebesar 34,4 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 11,47 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

8,6 – 20,07 : Rendah

20,08 – 31,53 : Sedang

31,54 – 43 : Tinggi

#### 5.1.4.1 Indeks tanggapan responden mengenai sikap keteladanan kepala

sekolah (X1)



Tanggapan responden tentang sikap keteladanan kepala sekolah yang dimiliki oleh guru-guru pada gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng yang tercermin pada adil, sabar, berkasih sayang, berwibawa dan berakhlak baik, pandai, mendidik dan bekerjasama ditanggapi oleh responden seperti yang ditampilkan pada Tabel 5.27 sebagai berikut:

Tabel 5.27 Tanggapan Responden untuk Variabel Sikap Keteladanan Kepala Sekolah (X1)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Kepala sekolah Bersikap adil terhadap guru dan siswa.	0	0	6	43	8	230	46.0	Tinggi
2	Kepala Sekolah selalu sabar dalam menghadapi persoalan internal sekolah.	0	3	15	37	2	209	41.8	Tinggi
3	Kepala Sekolah memiliki sifat kasih dan penyayang terhadap guru.	0	7	11	39	0	203	40.6	Tinggi
4	Kepala Sekolah harus berwibawa dalam lingkungan sekolah	0	5	14	30	8	212	42.4	Tinggi
5	Kepala Sekolah harus menjauhkan diri dari perbuatan yang tercela.	1	4	20	29	3	200	40.0	Tinggi
6	Kepala Sekolah harus memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mengajar.	1	1	17	36	2	208	41.6	Tinggi
7	Kepala Sekolah selalu mendidik dan membimbing guru.	0	3	16	33	5	211	42.2	Tinggi
8	Kepala Sekolah harus Bekerja sama dengan demokratis antar sesama guru.	0	1	22	33	1	205	41.0	Tinggi
Jumlah							1678	335.6	
Indeks X1							335,6	67,1	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari data diatas terlihat bahwa tanggapan responden untuk lima pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan sikap keteladanan kepala sekolah terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sikap keteladanan kepala sekolah yang ada di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng ditanggapi sebagai hal yang sangat baik.

Namun demikian terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol pada dua poin pernyataan terkait dengan kepala sekolah berbuat adil terhadap guru dan siswa dan pernyataan tentang kepala sekolah yang harus berwibawa dalam lingkungan sekolah. Responden menyampaikan pendapatnya jika guru-guru telah menunjukkan kemampuan untuk memutuskan suatu perkara tanpa intervensi dari pihak manapun sehingga responden merasa memiliki keberanian. Selanjutnya pendapat responden mengenai kemampuan komunikasi yang baik disampaikan dengan fakta bahwa penyelenggara telah mampu bersikap menghormati dan menjalin hubungan komunikasi yang baik sesama guru di luar gugus SD Inpres Ujung Katinting sehingga responden merasa nyaman dalam bekerja.

Berikutnya responden menyampaikan melalui pernyataan nomor satu tentang kepala sekolah yang bersikap adil dalam skala sedang hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki sikap adil dalam mengelola sebuah organisasi agar bisa lebih berkembang.

#### 5.1.4.2 Indeks tanggapan responden mengenai Pemberian Reward (X2)

Tanggapan responden tentang pemberian reward yang diberikan kepada guru-guru pada gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng berdasarkan

prestasi dan kelebihan dari masing-masing guru terhadap proses belajar mengajar untuk memenuhi tujuan organisasi, ditanggapi oleh responden seperti yang ditampilkan pada Tabel 5.28 sebagai berikut:

Tabel 5.28 Tanggapan Responden untuk Variabel Pemberian Reward (X2)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Guru diberikan penghargaan sesuai Hasil kerja untuk memenuhi tujuan organisasi.	0	1	6	41	9	229	45,8	Tinggi
2	Guru diberikan berdasarkan ukuran kriteria individu masing-masing.	0	5	21	31	0	197	39,4	Tinggi
3	Karakteristik/bentuk penghargaan.	0	5	20	28	4	202	40,4	Tinggi
4	Guru diberikan penghargaan berdasarkan asas keadilan.	0	2	22	28	2	198	39,6	Tinggi
5	Memberikan penghargaan berdasarkan lama bekerja.	0	1	16	39	1	211	42,2	Tinggi
Jumlah							1037	207.4	
Indeks X2							207,4	41,8	Tinggi

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Dari data diatas terlihat bahwa tanggapan responden untuk tiga pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan pemberian reward terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian reward yang diberikan kepad guru-guru terhadap prestasi kerja yang dilakukan ditanggapi sebagai hal yang sangat wajar. Namun demikian terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol pada poin pernyataan dua terkait pemberian penghargaan sesuai hasil kerja untuk memenuhi tujuan organisasi,

dimana mayoritas responden menyampaikan pendapatnya jika pemberian tersebut bukan suatu masalah.

Selanjutnya responden juga menyampaikan melalui pernyataan nomor satu dan nomor lima tentang penghargaan terhadap guru yang memiliki hasil kerja dan dan lama kerja yang memenuhi standar kualitas pendidikan nasional yang diharapkan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan tersebut dapat ditingkatkan lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

#### 5.1.4.3 Indeks tanggapan responden mengenai disiplin kerja guru (X3)

Tanggapan responden tentang disiplin kerja guru yang dimiliki oleh guru-guru pada gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng yang tercermin pada ketepatan waktu, penggunaan peralatan kantor, tanggun jawab, taat, tegas dan humanis ditanggapi oleh responden seperti yang ditampilkan pada Tabel 5.29 sebagai berikut:

Tabel 5.29 Tanggapan Responden untuk Variabel Disiplin Kerja Guru (X3)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Guru harus masuk tepat waktu di sekolah.	0	0	7	43	7	228	45.6	Tinggi
2	Guru bisa menggunakan peralatan kantor dengan baik demi menunjang proses belajar mengajar di sekolah.	0	4	19	31	3	204	40.8	Tinggi
3	Guru harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.	0	3	18	35	1	205	41.0	Tinggi
4	Guru harus taat terhadap seluruh aturan yang berlaku di kantor.	1	5	23	26	2	194	38.8	Tinggi

5	Guru diberikan Sanksi hukuman sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan.	1	3	20	30	3	202	40.4	Tinggi
6	Guru harus memiliki ketegasan dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah.	0	1	17	37	2	211	42.2	Tinggi
7	Guru harus memiliki sifat humanis terhadap semua guru dan siswa.	0	3	26	28	0	196	39.2	Tinggi
Jumlah							1440	288.0	
Indeks X3							288,0	57,6	Tinggi

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Dari data diatas terlihat bahwa tanggapan responden untuk empat pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan disiplin kerja guru terlihat berimbang berada pada skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru-guru pada gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng ditanggapi sebagai hal yang sangat baik. Namun demikian terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol pada poin pernyataan pertama dan enam terkait dengan ketepatan waktu dan ketegasan, dimana mayoritas responden menyampaikan pendapatnya jika ketepatan waktu kerja dan ketegasan dalam proses pembelajaran yang dimiliki oleh para guru tersebut telah mampu dilaksanakan dengan sangat baik sehingga responden merasa hal tersebut layak diapresiasi.

Selanjutnya responden juga menyampaikan melalui pernyataan nomor lima tentang pemberian sanksi terhadap guru yang melakukan pelanggaran terhadap aturan sekolah yang telah dibuat berada dalam kriteria skala tinggi, hal ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan proses belajar mengajar harus sesuai aturan pembelajaran demi menghasilkan kualitas peserta didik yang baik sehingga mampu

meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Oleh karena jawaban setiap pernyataan dalam penelitian ini berada dalam kriteria skala tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kedepannya proses aturan harus dipertahankan dan selalu ditingkatkan sesuai tuntutan zaman.

#### 5.1.4.4 Indeks tanggapan responden mengenai Standar Kompetensi Lulusan (Y)

Tanggapan responden tentang standar kompetensi lulusan pada sekolah yang berada di gugus SD Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng yang tercermin pada sikap dan perilaku, pengetahuan serta keterampilan ditanggapi oleh responden seperti yang ditampilkan pada Tabel 5.30 sebagai berikut:

Tabel 5.30 Tanggapan Responden untuk variabel Standar Kompetensi Lulusan (Y)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Tingkat kelulusan diukur berdasarkan Sikap dan perilaku .	0	0	9	43	5	224	44.8	Tinggi
2	Kelulusan dipengaruhi oleh tingkat Pengetahuan masing masing guru terhadap mata pelajaran.	0	3	24	29	1	199	39.8	Tinggi
3	Kelulusan dilihat dari sisi keterampilan guru dalam memberikan pengajaran.	0	2	16	39	0	208	41.6	Tinggi
Jumlah							631	126,0	
Indeks Y							126,0	25,2	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari data diatas terlihat bahwa tanggapan responden untuk tiga pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan Standar Kompetensi Lulusan terlihat berimbang berada pada kriteria skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa standar kompetensi

lulusan yang ada di sekolah gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng ditanggapi dengan hasil sangat baik. Dapat dilihat tanggapan yang lebih menonjol pada poin pernyataan pertama terkait dengan sikap dan perilaku, mayoritas responden menyampaikan pendapatnya jika standar kelulusan harus berdasarkan dengan sikap dan perilaku siswa selama melaksanakan proses belajar mengajar disekolah, sehingga responden merasa hal tersebut sebagai sebuah keharusan.

Selanjutnya responden juga menyampaikan melalui pernyataan nomor dua dan tiga tentang pengetahuan dan keterampilan juga berada dalam kriteria skala tinggi, hal ini menunjukkan bahwa acuan standar kelulusan itu harus mengacu pada pengetahuan dan keterampilan sehingga perlu lebih ditingkatkan lagi di masa yang akan datang.

### **5.1.5 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **5.1.5.1 Uji validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Tujuannya adalah untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner variabel, yang dapat dilihat dengan membandingkan  $r$ -hitung dengan  $r$ -tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, *Pearson Correlation* ( $r$ -hitung)  $>$   $r$ -tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid. Namun jika nilai *Pearson Correlation* ( $r$ -hitung)  $<$   $r$ -tabel item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid, dengan nilai signifikansi  $<$  0,05. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.31 Hasil Uji Validitas  
Variabel Sikap Keteladanan Kepala Sekolah (X1)

Variabel / Butir	R- Hitung	R- Tabel	Kesimpulan
X1 Butir 1	0,688	0,2609	Valid
X1 Butir 2	0,576	0,2609	Valid
X1 Butir 3	0,710	0,2609	Valid
X1 Butir 4	0,614	0,2609	Valid
X1 Butir 5	0,581	0,2609	Valid
X1 Butir 6	0,420	0,2609	Valid
X1 Butir 7	0,715	0,2609	Valid
X1 Butir 8	0,501	0,2609	Valid

Berdasarkan tabel 5.31 terdapat 8 butir pernyataan pada variabel sikap keteladanan kepala sekolah dan diperoleh hasil bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel pada n 57 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2609 Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel sikap keteladanan kepala sekolah dinyatakan valid.

Tabel 5.32 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Reward (X2)

Variabel / Butir	R- Hitung	R- Tabel	Kesimpulan
X2 Butir 1	0,715	0,2609	Valid
X2 Butir 2	0,691	0,2609	Valid
X2 Butir 3	0,718	0,2609	Valid
X2 Butir 4	0,693	0,2609	Valid
X2 Butir 5	0,742	0,2609	Valid

Berdasarkan tabel 5.32 terdapat 5 butir pernyataan pada variabel Pemberian Reward dan diperoleh hasil bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance



diatas dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel pada n 57 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2609. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel pemberian reward dinyatakan valid.

Tabel 5.33 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Guru (X3)

Variabel / Butir	R- Hitung	R- Tabel	Kesimpulan
X3 Butir 1	0,766	0,2609	Valid
X3 Butir 2	0,642	0,2609	Valid
X3 Butir 3	0,675	0,2609	Valid
X3 Butir 4	0,615	0,2609	Valid
X3 Butir 5	0,627	0,2609	Valid
X3 Butir 6	0,592	0,2609	Valid
X3 Butir 7	0,657	0,2609	Valid

Berdasarkan tabel 5.33 terdapat 7 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja Guru dan diperoleh hasil bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel pada n 57 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2609. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel pemberian reward dinyatakan valid.

Tabel 5.34 Hasil Uji Validitas Variabel Standar Kompetensi Lulusan (Y)

Variabel / Butir	R- Hitung	R- Tabel	Kesimpulan
Y Butir 1	0,792	0,2609	Valid
Y Butir 2	0,714	0,2609	Valid
Y Butir 3	0,754	0,2609	Valid

Berdasarkan tabel 5.34 terdapat 3 butir pernyataan pada variabel Standar Kompetensi Lulusan dan diperoleh hasil bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel pada n 57 dengan tingkat

signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2609. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel pemberian reward dinyatakan valid.

#### 5.1.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengetahui besarnya indeks kepercayaan instrument dari variabel Sikap Keteladanan Kepala Sekolah, Pemberian Reward, Disiplin Kerja Guru dan Standar Kompetensi Lulusan. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Keputusan untuk mengetahui bahwa instrumen adalah reliable jika nilai  $r$  Alpha  $> 0,5$ . Dari analisis dengan program SPSS diperoleh uji reliabilitas seperti pada tabel dibawah ini:

- a) Uji realibilitas butir-butir pertanyaan Variabel Sikap Keteladanan Kepala Sekolah 8 butir pertanyaan pada variabel X1, pengujian atas butir-butir tersebut melalui SPSS menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 5.35 Uji Reliabilitas Variabel Sikap Keteladanan Kepala Sekolah  
( $\alpha = 0,60$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	8

Nilai Cronbach's Alpha 0,739 > 0,50

Dari hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu 0,739 diatas dari nilai 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur masing-masing butir dari kuesioner adalah reliabel

yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan pada variabel Sikap Keteladanan Kepala Sekolah merupakan kuesioner yang handal.

- b) Uji realibilitas butir-butir pertanyaan Variabel Pemberian Reward 5 butir pertanyaan pada variabel X2, pengujian atas butir-butir tersebut melalui SPSS menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 5.36 Uji Reliabilitas Variabel Pemberian Reward ( $\alpha = 0,60$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

Nilai Cronbach's Alpha  
0,740 > 0,50

Dari hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu 0,740 diatas dari nilai 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur masing-masing butir dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan pada variabel Pemberian Reward merupakan kuesioner yang handal.

- c) Uji Reliabilitas Butir-butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja Guru (X3)

Terdapat 7 butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja guru, 7 butir pertanyaan tersebut dimaksudkan untuk menggali informasi dari para guru terkait dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh para guru di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk butir-butir pertanyaan pada variabel Disiplin kerja guru:

Tabel 5.37 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Guru ( $\alpha = 0,60$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	7

Nilai Cronbach's Alpha  $0,762 > 0,50$

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Disiplin kerja guru mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* yang cukup besar yaitu 0,762 diatas dari nilai 0,5 sehingga dapat dikatakan semua butir kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang disebarkan kepada para responden terkait dengan pertanyaan-pertanyaan untuk variabel disiplin kerja guru adalah merupakan kuesioner yang handal.

d) Uji reliabilitas butir-butir pertanyaan variabel standar kompetensi lulusan (Y)

Ada 3 butir pertanyaan pada variabel ini yang dimaksudkan untuk menguji dan mengetahui sejauh mana standar kompetensi lulusan dari sekolah yang ada di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng, hasil pengujian menghasilkan data-data sebagai berikut:

Tabel 5.38 Uji Reliabilitas Variabel Standar kompetensi lulusan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.612	3

Nilai *Cronbach's Alpha*  $0,612 > 0,50$

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua butir dari 3 butir pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui standar kompetensi lulusan

mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu 0,612 diatas dari nilai 0,5 sehingga dapat dikatakan semua butir kuesioner dalam variabel standar kompetensi lulusan adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang handal.

#### 5.1.4.2.1 Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov Smirnov-Test*. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan p-value dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0.05. Jika p-value > 0.05, maka data berdistribusi normal.

Tabel 5.39 Hasil Uji Normalitas Data  
(n = 57, nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov > 0.05)  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

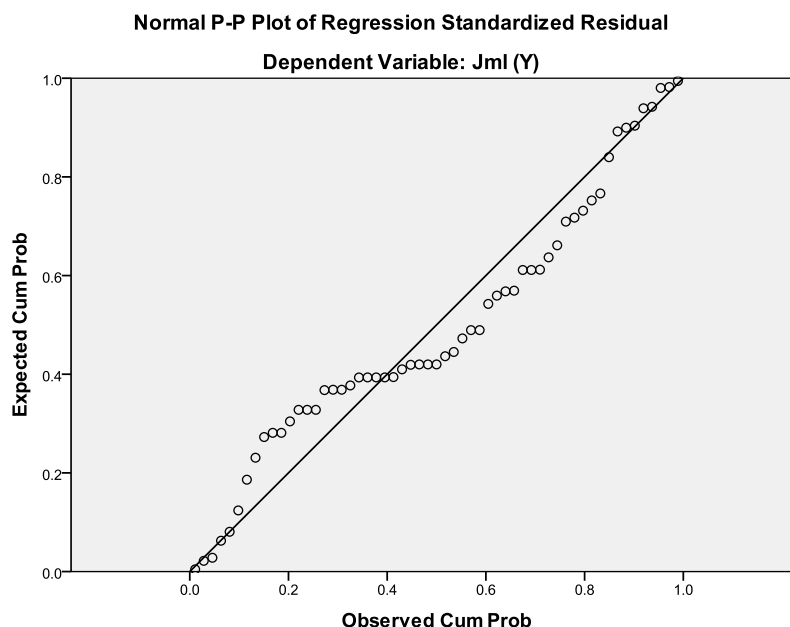
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58157931
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.894
Asymp. Sig. (2-tailed)		.401

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 5.39 diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi datanya normal. Pengujian terhadap normalitas dalam penelitian juga dilaksanakan terhadap nilai residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal dapat dilihat dari gambar data yang membentuk titik-titik yang menyebar diantara garis diagonal dan formasi yang berdekatan. Hasil pengujian analisis regresi linier melalui grafik normal P-P Plot terhadap residual

error model regresi memperlihatkan pola grafik normal, artinya sebaran titik berada dekat dari garis diagonal



Gambar 5.2 Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual Hasil pengujian terlihat juga pada gambar 5.2 Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual, Jika sebaran data tersebar disekeliling garis lurus tidak terpencar jauh dari garis lurus maka persyaratan Normalitas bisa dipenuhi. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

#### 5.1.4.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilaksanakan dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Dengan demikian Nilai VIF yang baik adalah dengan nilai di

bawah nilai 10. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi dalam penelitian ini yaitu:

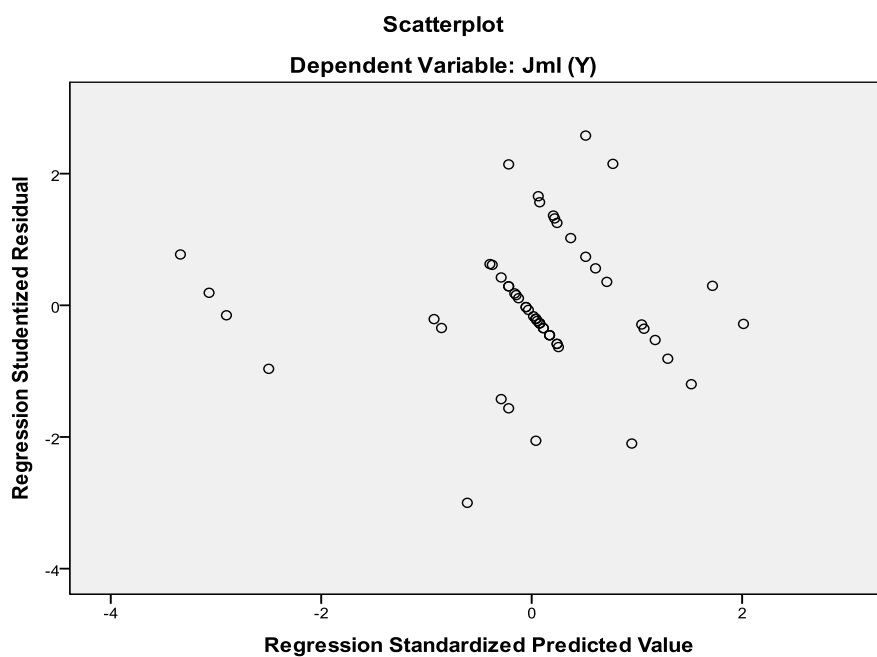
Tabel 5. 40 Uji Multikolinieritas  
 Hasil Uji Multikolinearitas  
 Nilai tolerance > 0.10; nilai VIF < 10.00

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sikap Keteladanan Kepala Sekolah (X1)	0.212	4.719
Pemberian Reward (X2)	0.224	4.455
Disiplin Kerja Guru (X3)	0.188	5.307

Dari hasil perhitungan tabel 5.40 uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0.1 (10%), artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki VIF kurang dari 10 (<10). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

#### 5.1.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variabel (homoskedastisitas) dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika asumsi ini tidak dipenuhi, maka terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 5.3 Grafik Scatterplot

Dari grafik scatterplot di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi dalam penelitian ini.

#### 5.1.4.3 Analisis regresi linier berganda

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, bertujuan untuk menguji pengaruh Sikap keteladanan kepala sekolah, Pemberian reward, Disiplin kerja guru terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Sekolah. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Perhitungan dengan bantuan program SPSS 20.0 for windows. Model regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$\text{Dengan Rumus; } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$



Keterangan:

Y = Standar Kompetensi Lulusan

X1 = Sikap Keteladanan Kepala Sekolah

X2 = Pemberian Reward

X3 = Disiplin Kerja Guru

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi variable Sikap keteladanan kepala sekolah

$\beta_2$  = koefisien regresi variable Pemberian reward

$\beta_3$  = koefisien regresi variable Disiplin kerja guru

e = pengganggu (error)

Perhitungan analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan Program SPSS. Sedangkan hasil analisis pada lampiran dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 5.41 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.347	.701	
Sikap Keteladanan Kepala Sekolah (X1)	.207	.051	.577
Pemberian Reward (X2)	.097	.079	.168
Disiplin Kerja Guru (X3)	.073	.067	.176

Dependent Variable: Standar Kompetensi Lulusan (Sumber: *Hasil Olah data SPSS, 2021*)

Berdasarkan hasil persamaan dari olahan data regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 20.0, maka dapat dipaparkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,347 + 0,207X_1 + 0,097X_2 + 0,073X_3 \quad (1)$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 1,347 hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yaitu sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru, maka akan meningkatkan nilai variabel terikat yaitu standar kompetensi lulusan (Y) mengalami kenaikan sebesar 1,347.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel sikap keteladanan kepala sekolah ( $X_1$ ) mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap standar kompetensi lulusan. Nilai koefisien sebesar 0,207 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sikap keteladanan kepala sekolah sebesar 1%, maka akan meningkatkan standar kompetensi lulusan (Y) sebesar 0,207%.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel pemberian reward ( $X_2$ ) sebesar 0,097 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pemberian reward sebesar 1%, maka akan diikuti oleh peningkatan standar kompetensi lulusan (Y) sebesar 0,097%.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja guru ( $X_3$ ) sebesar 0,073 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan dan perbaikan disiplin kerja guru 1%, maka akan meningkatkan standar kompetensi lulusan (Y) sebesar 0,073%.

Langkah selanjutnya dalam analisa data hasil penelitian setelah diketahui nilai koefisien regresi seperti telah disampaikan diatas maka selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis baik secara parsial maupun secara simultan.

#### 5.1.4.4 Pengujian Hipotesis

##### 5.1.4.4.1 Uji t ( Pengujian hipotesis secara parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial yaitu untuk mengetahui pengaruh antara sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward, disiplin kerja guru terhadap standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel dalam tingkat signifikansi ( $\alpha=0,05$ ).

Dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima
- Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_1$  diterima

Tabel 5.42 Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	308	.736		0,418	.677
Sikap (X1)	.162	.054	.394	3.014	.004
Reward (X2)	.157	.075	.266	2.093	.041
Disiplin (X3)	.124	.061	.284	2.049	.045

a. Dependent Variable: Kompetensi lulusan (Y)

Dari hasil perhitungan nilai t-tabel, maka ditentukan nilai t-tabel sebesar 0.2564. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai t-

hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 5.20 diatas, yang menunjukkan bahwa:

- a) Uji pengaruh variabel sikap keteladanan kepala sekolah (X1) terhadap standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng. Dari hasil perhitungan diperoleh hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu ( $3.014 > 0,2564$ ), hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara sikap keteladanan kepala sekolah dengan standar kompetensi lulusan. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,004 lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), hal ini berarti bahwa secara parsial variabel sikap keteladanan kepala sekolah (X1) berpengaruh signifikan terhadap standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng.
- b) Uji pengaruh variabel pemberian reward (X2) terhadap standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng. Dari hasil perhitungan, ternyata hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel yaitu ( $2,093 > 0,2564$ ),. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ( $0,041 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel pemberian reward (X2) berpengaruh signifikan terhadap standar kompetensi luasan pada gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng.
- c) Uji pengaruh variabel disiplin kerja guru (X3) terhadap standar kompetensi lulusan pada gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten

Bantaeng. Dari hasil perhitungan, hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel yaitu ( $2,049 > 0,2564$ ), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja guru dengan standar kompetensi lulusan. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,045 lebih besar dari 0,05 ( $0,045 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap standar kompetensi lulusan pada gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng.

- d) Untuk mengetahui variabel mana yang dominan di antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandarkan  $\beta$  (Beta) atau *Standardized of Coefficients Beta* dari masing-masing variabel bebas yang signifikan.. Dari hasil diatas, dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat adalah variabel sikap keteladanan kepala sekolah (X1) yang memiliki nilai koefisien  $\beta$  (Beta) terbesar yaitu 0,394 dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, maka sikap keteladanan kepala sekolah (X1) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi standar kompetensi lulusan pada gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak.

#### 5.1.4.4.2 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Sikap keteladanan kepala sekolah (X1), Pemberian reward (X2) dan Disiplin kerja guru (X3) mampu secara

serentak atau secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi Standar kompetensi lulusan (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat error/signifikansi sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ). Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- Jika F-hitung < F-tabel pada  $\alpha = 5\%$ , maka H0 diterima
- Jika F-hitung > F-tabel pada  $\alpha = 5\%$ , maka H1 diterima

Tabel 5.43 Hasil Uji F  
(nilai F tabel : 2.75, sig (p): 0,05)  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	79.620	3	26.540	74.263	.000 <sup>a</sup>
Residual	18.941	53	.357		
Total	98.561	56			

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

b. Dependent Variable: Jml (Y)

Dari hasil pada distribusi nilai F-tabel, maka ditentukan nilai F-tabel sebesar 2.77, sig (p):0.05). Hasil pengujian hipotesis secara serempak atau bersama-sama (simultan) melalui uji F diperoleh F-hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 5.21 di atas menunjukkan bahwa nilai F = 74,263 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil perhitungan diperoleh hipotesis H1 diterima dan Ho ditolak dimana nilai F-hitung > F-tabel yaitu 74,263 lebih besar dari 2,77. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Sikap Keteladanan Kepala Sekolah (X1), Pemberian Reward (X2) dan Disiplin Kerja Guru (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Standar Kompetensi Lulusan (Y) pada gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng.

#### 5.1.4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil nilai Adjusted R-Square dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya standar kompetensi lulusan yang dipengaruhi oleh variable-variabel bebas. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.44 sebagai berikut:

Tabel 5.44 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 <sup>a</sup>	.808	.797	.598	1.471

a. Predictors : (constant), jml(X3, jml(X2), jml(X1)

b. Dependent Variable : Jml(Y)

Berdasarkan tabel 5.34, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adjusted R square adalah 0,808 atau belum mendekati 1. Ini bermakna 80,8% standar kompetensi lulusan dipengaruhi oleh sikap keteladanan kepala sekolah (X1), pemberian reward (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan standar kompetensi lulusan (Y) pada gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng sedangkan sisanya 19,2% dipengaruhi oleh variabel yang belum disebutkan dalam penelitian ini. Artinya jika sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru, maka standar kompetensi lulusan pada gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng akan meningkat demikian pula sebaliknya.

## **5.2 Pembahasan**

### **5.2.1 Pengaruh sikap keteladanan kepala sekolah (X1) terhadap standar kompetensi lulusan (Y)**

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa sikap keteladanan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap standar kompetensi lulusan pada gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng. Melihat dari hasil pengujian analisis regresi berganda, pengujian (Sig) koefisien nilai probabilitas sikap keteladanan sebesar 0,004 lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 5% (0,05), maka H1 diterima. Berdasarkan hal ini menunjukkan bahwa sikap keteladanan kepala sekolah merupakan faktor utama yang harus dimiliki oleh setiap sekolah. Sikap keteladanan kepala sekolah terkait dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan sikap dan manajemen kepemimpinan dalam suatu organisasi sekolah, maka sikap keteladanan kepala sekolah dapat disebut sebagai salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Tanpa sikap keteladanan kepala sekolah maka sebuah organisasi sekolah akan mengalami permasalahan yang serius, sehingga dengan demikian sekolah yang ada di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng harus memiliki concern yang sangat tinggi terkait dengan peningkatan sikap keteladanan kepala sekolah.

Sikap keteladanan kepala sekolah adalah hal mutlak yang harus dimiliki oleh sekolah demi tercapainya tujuan organisasi yang lebih baik, transparan dan akuntabel. Uraian tersebut dapat dibuktikan dalam penelitian ini yang membuktikan bahwa sikap keteladanan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap standar kompetensi lulusan di Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa guru yang ada pada gugus SD Inpres



Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng memiliki sikap yang cukup baik, dapat dibuktikan dengan jawaban setuju dari mayoritas responden terhadap pertanyaan-pertanyaan seputar tentang sikap adil, tanggung jawab, berakhlak, berwibawa bagi setiap kepala sekolah. Memiliki keyakinan dan rasa bangga terhadap profesi yang mereka jalani terlebih sebagai guru sekolah menjadi sorotan masyarakat dimana tugas mereka sebagai pengajar sekaligus pendidik harus selalu berupaya untuk mengelola organisasi sekolah dengan baik melalui pernyataan responden yang dijangar melalui kuesioner terkait dengan sikap keteladanan kepala sekolah membuktikan bahwa apa yang responden sampaikan merupakan fakta yang kemudian terbukti menjadi salah satu faktor yang penting dalam peningkatan Efektivitas.

Hasil penelitian tentang pernyataan terkait kewajiban sosial penyelenggara mendapatkan jawaban yang sangat baik dengan mayoritas menjawab sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa penyelenggara sekolah pada Komisi Sekolah Kabupaten Bantaeng telah memahami pandangan tentang pentingnya peranan dan manfaat kontribusi profesi yang mereka emban bagi masyarakat, memahami tanggung jawab moral dari pilihan profesi yang dijalani serta konsekuensinya bagi kehidupan masyarakat. Harapan besar tentunya dititipkan kepada para penyelenggara sekolah untuk dapat menciptakan sekolah yang jujur dan adil guna menghasilkan pemimpin yang amanah. Pernyataan tentang kemandirian juga mendapatkan jawaban dari responden dengan mayoritas menjawab sangat setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa para penyelenggara sekolah telah mampu membuat keputusan atau kebijakan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak

manapun, mampu menemukan solusi dari setiap masalah yang dihadapi serta mampu menghindari adanya intervensi atau campur tangan dari para guru sekolah. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi para guru-guru oleh karena tugas dan wewenang yang dimiliki cukup besar dihadapkan pada keinginan dan harapan guru sekolah untuk menjadi panutan dan teladan bagi seluruh siswa. Selanjutnya jawaban mayoritas sangat setuju juga dapat terlihat pada pernyataan tentang hubungan sesama profesi. Hal tersebut menunjukkan bahwa para setiap guru sekolah mampu menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, memiliki sikap saling menghormati dan menghargai pendapat kelompok/tim didalam pekerjaan. Hal ini sangat bermanfaat demi tercapainya tujuan kerja yang baik dan juga berhubungan langsung dengan sistem kerja para guru sekolah dimana dalam penetapan suatu keputusan harus didasarkan pada keputusan rapat pleno yang harus dihadiri dan disetujui oleh seluruh guru-guru sehingga hubungan dengan rekan kerja sedapat mungkin selalu dijaga dengan baik.

### **5.2.2 Pengaruh pemberian reward (X2) terhadap standar kompetensi lulusan (Y)**

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa pemberian reward berpengaruh secara parsial terhadap standar kompetensi lulusan pada gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng. Melihat dari hasil pengujian analisis regresi berganda, pengujian (Sig) koefisien nilai probabilitas pemberian reward sebesar 0,041 lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,05), maka H2 diterima. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemberian reward memiliki pengaruh yang positif terhadap standar kompetensi lulusan.

Fakta empiris yang dapat dilihat dalam penelitian ini adalah pada pernyataan tentang kemampuan responden untuk menyelesaikan beberapa tugas sekaligus meskipun tugas tidak terstruktur dengan baik, kemampuan untuk menghadapi ketidakjelasan informasi, kemampuan untuk tetap tenang bekerja dalam situasi tertekan, mampu memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi dan kemampuan untuk memahami permasalahan dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas sulit yang diamanahkan. Hal tersebut dapat dibuktikan sesuai hasil tanggapan responden yang memberikan tanggapan positif terkait dengan pemberian reward merupakan fakta yang terjadi sesungguhnya dan hal tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi pencapaian ketepatan waktu pelaksanaan tahapan proses belajar mengajar.

Kompleksnya suatu pekerjaan juga dinilai dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas dan mempengaruhi kualitas pekerjaannya (Tan dan Alison, 1999).Pemberian reward merupakan tugas tidak terstruktur, sulit dipahami dan ambigu (Puspitasari, 2011).

Dengan kata lain, kemampuan penyelenggara proses belajar mengajar dalam membuat suatu pertimbangan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pemberian reward. Dalam hal ini penyelenggara proses belajar mengajar pada Sekolah Kabupaten Bantaeng telah mampu mengetahui dengan jelas tugas apa yang akan dilakukannya, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai tahapan proses belajar mengajar dan mengerti cara menyelesaikan tugas yang kompleks.

Tugas yang sulit dan membingungkan adalah faktor yang mempengaruhi pemberian reward. Pernyataan yang diungkapkan oleh Nugraha (2015) mempertegas hasil yang didapat, menyatakan bahwa peningkatan pemberian reward dapat menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Dengan kerumitan dan kompleksnya suatu pekerjaan dapat mendorong seseorang untuk melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Hal yang berbeda didapatkan melalui penelitian oleh Safitri (2016) yang menyatakan bahwa pemberian reward tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pertimbangan.

### **5.2.3 Korelasi disiplin kerja guru (X3) terhadap standar kompetensi lulusan (Y)**

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap standar kompetensi lulusan pada gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng. Melihat dari hasil pengujian analisis regresi berganda, pengujian (Sig) koefisien nilai probabilitas disiplin kerja guru sebesar 0,045 lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,05), maka H3 diterima. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemberian reward memiliki pengaruh yang positif terhadap standar kompetensi lulusan.

Sekolah yang sukses salah satunya bersumber dari disiplin kerja para guru. Disiplin kerja guru menjadi bekal bagi para penyelenggara untuk menciptakan sekolah yang dapat diterima oleh semua pihak sehingga apa yang menjadi tujuan dan harapan sekolah akan dapat dicapai dengan baik yang pada akhirnya tujuan tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Perspektif peserta sekolah tentang Disiplin kerja guru penyelenggara merupakan bagian dari pengawasan

terhadap jalannya sekolah yang berkualitas dan menumbuhkan kepercayaan publik terhadap lembaga guru.

Dalam beberapa hal sekolah dapat menghadapi permasalahan yang serius dalam pelaksanaannya jika disiplin kerja guru yang dibangun tidak cukup kuat dan penyelenggara cenderung berpihak akan menjadi masalah yang sangat beresiko bagi sekolah, dapat memunculkan gesekan antara para penyelenggara dengan peserta sekolah dan akibat fatalnya adalah tujuan sekolah tidak akan dapat dicapai sesuai dengan sasaran, hal yang dapat terdampak adalah kredibilitas sekolah. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja guru akan dapat mempengaruhi perilaku dari para guru sehingga hal tersebut memiliki pengaruh yang positif terhadap pencapaian efektivitas sekolah.

Hasil penelitian melalui pernyataan responden menunjukkan bahwa mereka mampu bersikap bijaksana baik dalam hal memberikan penilaian hasil kerja tim, ucapan yang disertai tindakan ataupun usaha untuk tidak memaksakan kehendak pada seluruh pihak dalam menjalankan tugas. Para guru-guru mampu bertanggungjawab terhadap setiap tindakan, mampu menjalankan tugas sesuai dengan job description serta memiliki kemampuan untuk memecahkan berbagai masalah yang dihadapi.

Sikap berani juga dibuktikan melalui pernyataan responden, artinya dalam menjalankan tugas para penyelenggara menggunakan segenap hati yang mantap dengan rasa percaya diri yang besar meski menghadapi berbagai kesulitan pekerjaan. Hasil penelitian juga memperlihatkan jika responden memiliki sikap jujur dalam bekerjasama, transparan dalam pengambilan keputusan dan dapat

memberikan informasi yang sebenar-benarnya dalam menjalankan tugas sebagai penyelenggara proses belajar mengajar.

Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh secara positif terhadap standar kompetensi lulusan, penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nourma Utami (2011) membuktikan bahwa Disiplin kerja guru berpengaruh 102 secara positif terhadap efektivitas. Penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sujyanto (2017) yang menyatakan disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **5.2.4 Pengaruh antara sikap keteladanan kepala sekolah (X1), pemberian reward (X2) dan disiplin kerja guru (X3) terhadap standar kompetensi lulusan (Y).**

Secara teori Sikap keteladanan kepala sekolah, Pemberian reward dan disiplin kerja guru memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan suatu proses belajar mengajar sehingga ketiga faktor tersebut didalam penelitian ini secara bersama - sama akan menjadi faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian efektivitas guru di sekolah. Penelitian ini membuktikan jika Sikap keteladanan kepala sekolah, Pemberian reward dan disiplin kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap standar kelulusan.

Konstruk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independent mempengaruhi variabel dependent menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu menjawab pertanyaan penelitian sebesar 80,8 % yang berarti bahwa standar kompetensi lulusan di gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh Sikap

keteladanan kepala sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru sebesar 80,8 % sedangkan sebesar 19,2 % dipengaruhi oleh variabel-variabel yang belum diungkap dalam penelitian ini.

Terkait variabel lain sebesar 19,2 % yang belum diungkap dalam penelitian ini, peneliti belum mampu mengungkapkan oleh karena pada saat pengumpulan jawaban dari responden variabel yang dimaksud tidak disebutkan sehingga masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut terkait variabel-variabel tersebut. Kebermaknaan penelitian yang mencapai 80,8% tersebut merupakan kebermaknaan penelitian yang tinggi sehingga dapat dikatakan jika konstruk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat faktor yang mempengaruhi standar kompetensi lulusan pada gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng sebagai sebuah konstruk yang tepat dan baik.

#### **5.2.5 Variabel dominan**

Sesuai dengan hasil penelitian yang peneliti telah bahas diatas, maka dapat disebutkan bahwa variabel paling dominan dalam penelitian ini adalah variabel berwibawa, berakhlak baik, pengetahuan dan keterampilan, mendidik dan membimbing dan bekerjasama. Beberapa penelitian yang membahas tentang sikap keteladanan kepala sekolah pernah dilakukan oleh Tinuwo (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja aparat pengawas pemerintah internal terhadap efektivitas pemeriksaan dana alokasi daerah”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial variabel sikap keteladanan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Demikian pula yang terjadi pada sekolah Kabupaten Bantaeng, peneliti menemukan fakta bahwa sebagian besar permasalahan yang terjadi dalam setiap tahapan proses belajar mengajar disebabkan karena minimnya pemahaman dan pengetahuan para penyelenggara terhadap regulasi yang berlaku. Seperti diketahui, bahwa dalam setiap kurikulum sering mengeluarkan aturan baru secara tiba-tiba terkait guru sekolah yang implikasinya dapat menyebabkan kebingungan dan ketidaktahuan para penyelenggara ditingkat bawah.

Fakta lain yang peneliti temukan terkait dengan besarnya pengaruh sikap keteladanan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan para penyelenggara yang masih didominasi oleh pendidikan SD/ sederajat. Hal ini tentu berpengaruh terhadap efektivitas proses belajar mengajar yang menuntut para penyelenggara untuk bekerja maksimal, tepat waktu sesuai tahapan proses belajar mengajar serta penerapan teknologi dalam setiap proses penyelenggaraan. Selain itu, ditemukan fakta bahwa sikap keteladanan kepala sekolah harus didukung dengan peningkatan kemampuan penunjang dibidang lainnya seperti pelatihan kompetensi dan bimbingan teknis untuk meningkatkan kualitas mengajar yang lebih baik.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap pengaruh sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru terhadap standar kompetensi lulusan pada gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Sikap keteladanan kepala sekolah (X1) dengan indikator pernyataan tentang bersikap adil, sabar, kasih sayang, berwibawa, berakhlak baik, berpengetahuan, mendidik dan demokratis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap standar kompetensi lulusan sekolah pada gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap keteladanan kepala sekolah yang dimiliki oleh sekolah maka akan mempengaruhi standar kompetensi lulusan pada sekolah di Kabupaten Bantaeng. Pemberian reward (X2) dengan indikator pernyataan tentang tujuan, kriteria, karakteristik, keadilan penghargaan, jarak waktu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap standar kompetensi lulusan sekolah di Kabupaten Bantaeng. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian reward oleh Sekolah maka akan mempengaruhi standar kompetensi lulusan di sekolah Kabupaten Bantaeng. Disiplin kerja guru (X3) dengan indikator pernyataan tentang ketepatan waktu, penggunaan sarpras,

tanggungjawab, ketaatan, sanksi hukuman, ketegasan, harmonisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap standar kompetensi lulusan di sekolah Kabupaten Bantaeng, artinya jika disiplin kerja guru ditingkatkan maka akan mempengaruhi standar kompetensi lulusan pada sekolah di Kabupaten Bantaeng.

2. Variabel Sikap keteladanan kepala sekolah (X1), pemberian reward (X2), disiplin kerja guru (X3) simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap standar kompetensi lulusan sekolah di Kabupaten Bantaeng, artinya jika Sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward, disiplin kerja guru secara bersama-sama ditingkatkan maka akan mempengaruhi tingginya efektivitas guru sekolah di Kabupaten Bantaeng.
3. Variabel Sikap keteladanan kepala sekolah (X1) dengan indikator bersikap adil, sabar, kasih sayang, berwibawa, berakhlak baik, berpengetahuan, mendidik dan demokratis yang memiliki nilai koefisien  $\beta$  (Beta) terbesar dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, sehingga Sikap keteladanan kepala sekolah (X1) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi standar kompetensi lulusan pada gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng.

## **6.2 Saran**

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa sikap keteladanan kepala sekolah, pemberian reward dan disiplin kerja guru di sekolah Kabupaten Bantaeng berjalan sangat baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat pada banyaknya responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju. Oleh karena itu, untuk

lebih meningkatkan Standar Kompetensi Lulusan di Kabupaten Bantaeng disarankan:

- 1) Untuk dapat meningkatkan Standar kompetensi lulusan di Kabupaten Bantaeng, memandang masih perlu peningkatan profesionalisme guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar baik melalui pelatihan, bimbingan teknis ataupun pendidikan terutama yang berhubungan dengan teknologi informasi dan pemahaman regulasi.
- 2) Demi tercapainya proses belajar mengajar berikutnya yang lebih baik, hendaknya sekolah-sekolah di Kabupaten Bantaeng merekrut guru yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan yang diajarkan melalui tahapan evaluasi guru atau seleksi terbuka.
- 3) Sekolah di Kabupaten Bantaeng diharapkan dapat lebih mengintenskan sosialisasi tentang pentingnya peningkatan mutu pendidikan kepada guru-guru dalam melakukan proses belajar mengajar khususnya di tingkat sekolah dasar.
- 4) Untuk dapat menciptakan proses belajar mengajar yang lebih efektif, Sekolah pada gugus SD Inpres Ujung Katinting di Kabupaten Bantaeng menyusun kurikulum pendidikan yang baik, tahapan dan pelaksanaan proses belajar mengajar agar lebih terstruktur, terencana dan sistematis serta menciptakan suasana kerja yang positif dan harmonis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Arikunto. 1993. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, S.B. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Peraturan Pemerintah Nomor, 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Departemen
- Gibson, J.L., Dkk. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghani, Mohammad A. 2003. *SDM Perkebunan Dalam Perspektif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Leman, Martin. 2000. *Membangun Rasa Percaya Diri Anak*. Jakarta: Majalah Anakku Edisi 4.

- Moekijat.2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFPE.
- Purwanto. 2011. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi ke-3, Jakarta: Balai Pustaka
- Robbins SP, at al. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo.Siswanto.2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

## LAMPIRAN 1

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH SIKAP KETELADANAN KEPALA SEKOLAH, PEMBERIAN REWARD**  
**DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP STANDAR KOMPETENSI LULUSAN DI**  
**GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING KECAMATAN PA'JUKUKANG**  
**KABUPATEN BANTAENG**

---

Kepada,  
Yth. **Bapak/Ibu/Sdr/Sdri/Para Responden**  
(Gugus SD Inpres Ujung Katinting)  
di\_  
Bantaeng

Dalam rangka untuk menyelesaikan tesis di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana STIE NOBEL Makassar, saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri selaku guru yang mengajar di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kabupaten Bantaeng, agar berkenan memberikan jawaban kuesioner yang telah saya sajikan dalam lembar berikutnya, Penelitian ini bertujuan untuk menguji **“Pengaruh Sikap Keteladanan Kepala Sekolah ,Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Guru terhadap Standar Kompetensi Lulusan di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa’jukukang Kabupaten Bantaeng”**.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner agar dapat diisi dengan lengkap dan saya mohon jangan dibiarkan tidak terjawab, karena kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Data pribadi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dapat memberikan opini dan jawaban sesuai dengan kenyataan. Kerahasiaan informasi yang diperoleh peneliti akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan.

Demikian, atas perhatian dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

**SYAFARUDDIN**

## A. DATA RESPONDEN

1. *Nama Responden* : .....
2. *Jenis Kelamin* : a. *Laki-laki* b. *Perempuan*
3. *Jabatan* : .....
4. *Umur* : ..... *tahun*
5. *Masa Kerja* : ..... *tahun*
6. *Pendidikan Terakhir* : .....

<p><b>PETUNJUK PENGISIAN:</b>  <b>BERILAH TANDA PADA KOTAK JAWABAN YANG DIANGGAP PALING SESUAI.</b>  <b>KETERANGAN:</b></p>
<p><i>STS = SANGAT TIDAK SETUJU (artinya 0% responden setuju dengan pernyataan)</i>  <i>TS = TIDAK SETUJU (artinya 25% responden setuju dengan pernyataan)</i>  <i>CS = CUKUP SETUJU (artinya 50% responden setuju dengan pernyataan)</i>  <i>S = SETUJU (artinya 75% responden setuju dengan pernyataan)</i>  <i>SS = SANGAT SETUJU (artinya 100% responden setuju dengan pernyataan)</i></p>

## B. KUESIONER PENELITIAN

No	Pertanyaan Sikap Keteladanan Kepala Sekolah (X1)	SS	S	CS	TS	STS
1	Kepala sekolah Bersikap adil terhadap guru dan siswa.					
2	Kepala Sekolah selalu sabar dalam menghadapi persoalan internal sekolah.					
3	Kepala Sekolah memiliki sifat kasih dan penyayang terhadap guru.					
4	Kepala Sekolah harus berwibawa dalam lingkungan sekolah					
5	Kepala Sekolah harus menjauhkan diri dari perbuatan yang tercela.					
6	Kepala Sekolah harus memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mengajar.					
7	Kepala Sekolah selalu mendidik dan membimbing guru.					
8	Kepala Sekolah harus Bekerja sama dengan demokratis antar sesama guru.					

No	Pertanyaan Pemberian Reward (X2)	SS	S	CS	TS	STS
1	Guru diberikan penghargaan sesuai Hasil kerja untuk memenuhi tujuan organisasi.					
2	Guru diberikan berdasarkan ukuran kriteria individu masing-masing.					
3	Karakteristik/bentuk penghargaan.					
4	Guru diberikan penghargaan berdasarkan asas keadilan.					
5	Memberikan penghargaan berdasarkan lama bekerja.					

No	Pertanyaan Disiplin Kerja Guru (X3)	SS	S	CS	TS	STS
1	Guru harus masuk tepat waktu di sekolah.					
2	Guru bisa menggunakan peralatan kantor dengan baik demi menunjang proses belajar mengajar di sekolah.					
3	Guru harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.					
4	Guru harus taat terhadap seluruh aturan yang berlaku di kantor.					
5	Guru diberikan Sanksi hukuman sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan.					
6	Guru harus memiliki ketegasan dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah.					
7	Guru harus memiliki sifat humanis terhadap semua guru dan siswa.					



No	Pertanyaan Standar Kompetensi Lulusan (Y)	SS	S	CS	TS	STS
1	Tingkat kelulusan diukur berdasarkan Sikap dan perilaku .					
2	Kelulusan dipengaruhi oleh tingkat Pengetahuan masing masing guru terhadap mata pelajaran.					
3	Kelulusan dilihat dari sisi keterampilan guru dalam memberikan pengajaran.					

***Keterangan;***

*Coret yang tidak perlu*

**-Terima kasih yang sebesar-besarnya, atas partisipasinya-**

## LAMPIRAN 2

### TABULASI DATA

No. Responden	Sikap Keteladanan Guru								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TX1
1	5	4	4	5	4	4	5	5	36
2	4	4	3	4	3	3	4	4	29
3	5	4	4	5	4	3	4	4	33
4	4	4	4	4	5	4	5	4	34
5	4	4	4	5	5	4	4	4	34
6	3	3	2	2	2	3	3	4	22
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	4	4	3	4	4	3	3	4	29
9	4	5	4	4	4	1	4	4	30
10	4	5	4	5	4	4	5	4	35
11	4	4	4	3	3	4	4	3	29
12	4	3	2	5	4	4	4	3	29
13	4	4	3	5	3	3	3	4	29
14	3	2	3	4	5	4	4	4	29
15	4	3	4	4	4	4	3	4	30
16	4	4	4	5	4	5	4	4	34
17	5	4	4	2	4	5	5	4	33
18	4	2	3	3	3	4	4	3	26
19	4	3	4	4	1	4	4	4	28
20	3	3	2	2	2	3	2	3	20
21	4	3	4	4	3	4	3	3	28
22	5	4	4	4	4	4	4	3	32
23	4	4	4	5	4	4	5	4	34
24	4	3	3	3	4	4	4	4	29
25	4	3	4	4	4	3	3	4	29
26	3	3	2	3	4	4	4	4	27
27	4	4	4	4	4	4	3	4	31
28	4	4	3	4	3	3	4	4	29
29	4	4	2	3	3	4	3	4	27
30	4	3	4	3	4	4	4	3	29
31	4	4	4	4	3	4	3	3	29
32	4	3	4	3	4	4	4	4	30
33	4	4	4	4	3	3	3	4	29
34	4	4	4	4	3	4	4	3	30
35	5	4	4	2	4	4	4	4	31
36	4	3	4	4	3	4	4	3	29
37	4	3	3	4	4	3	4	4	29
38	4	4	4	4	3	4	4	3	30

No. Responden	Sikap Keteladanan Guru								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TX1
39	4	4	4	3	4	4	4	3	30
40	5	4	4	4	3	4	3	4	31
41	4	4	4	3	4	3	4	3	29
42	4	3	4	4	4	4	3	4	30
43	5	4	4	3	4	4	3	4	31
44	4	4	4	4	3	3	4	3	29
45	4	4	4	4	4	3	4	4	31
46	3	2	2	3	3	2	2	3	20
47	4	4	4	4	3	4	4	3	30
48	4	4	4	4	3	3	4	4	30
49	4	4	4	3	3	4	3	3	28
50	4	4	4	4	4	4	3	4	31
51	4	4	3	4	4	3	4	3	29
52	4	4	4	4	4	3	4	3	30
53	5	4	4	4	2	4	4	4	31
54	4	4	4	4	3	4	4	3	30
55	4	4	4	3	3	4	4	3	29
56	4	4	3	4	4	4	3	3	29
57	3	3	2	2	2	3	2	2	19

No. Responden	Pemberian Reward					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TX2
1	5	4	5	4	4	22
2	4	3	3	4	3	17
3	5	4	3	4	4	20
4	4	4	4	3	4	19
5	4	4	5	4	4	21
6	3	2	2	3	3	13
7	4	3	4	3	4	18
8	4	4	3	3	3	17
9	4	4	4	4	3	19
10	4	4	5	4	4	21
11	4	4	3	4	4	19
12	4	3	4	3	4	18
13	4	3	4	3	3	17
14	3	2	4	4	4	17
15	5	4	3	3	4	19
16	4	3	4	3	4	18
17	4	4	4	3	4	19
18	5	4	4	4	3	20

No. Responden	Pemberian Reward					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TX2
19	4	4	3	4	4	19
20	3	2	2	2	3	12
21	4	3	4	4	3	18
22	4	4	3	4	4	19
23	4	4	4	4	4	20
24	4	3	4	4	4	19
25	4	4	3	4	4	19
26	4	3	2	3	4	16
27	4	4	3	4	3	18
28	4	3	3	4	3	17
29	4	3	2	3	4	16
30	4	4	3	4	4	19
31	5	4	3	4	4	20
32	4	4	4	3	3	18
33	4	3	4	3	3	17
34	4	3	3	4	4	18
35	4	3	4	5	4	20
36	4	4	3	3	4	18
37	4	3	4	3	4	18
38	4	3	4	3	4	18
39	4	4	4	3	4	19
40	4	4	3	3	3	17
41	4	3	4	4	4	19
42	4	3	3	4	3	17
43	4	3	4	4	4	19
44	4	4	3	3	4	18
45	4	4	3	4	4	19
46	3	2	3	2	2	12
47	4	4	4	3	4	19
48	4	4	3	4	4	19
49	4	3	4	4	4	19
50	4	4	4	3	4	19
51	4	3	4	4	4	19
52	4	4	4	3	4	19
53	4	4	4	5	4	21
54	4	3	4	4	5	20
55	4	4	3	3	3	17
56	4	3	4	4	4	19
57	3	2	1	2	1	9

No. Responden	Disiplin Kerja Guru							TX3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
1	5	4	4	5	4	4	4	30
2	4	3	4	4	4	3	3	25
3	5	4	4	5	5	4	4	31
4	4	3	4	4	4	4	3	26
5	5	4	4	4	5	4	4	30
6	3	3	2	2	3	3	2	18
7	4	3	4	3	3	4	4	25
8	4	4	3	3	4	4	3	25
9	4	4	4	4	1	4	4	25
10	4	5	4	4	5	4	4	30
11	4	4	4	3	4	4	4	27
12	4	5	3	3	3	3	4	25
13	5	3	4	3	4	4	3	26
14	3	2	3	4	4	4	4	24
15	4	3	3	4	3	4	4	25
16	4	4	4	3	4	4	3	26
17	4	4	4	3	4	5	4	28
18	4	3	3	4	4	3	3	24
19	4	3	4	1	3	4	4	23
20	3	2	2	3	2	3	2	17
21	4	4	3	3	4	3	3	24
22	5	4	4	3	4	4	5	29
23	4	3	4	3	4	4	3	25
24	4	4	3	3	4	4	4	26
25	4	4	4	4	3	3	4	26
26	3	3	3	2	3	4	4	22
27	4	4	3	4	3	4	5	27
28	4	3	4	3	4	4	3	25
29	4	4	3	2	3	3	4	23
30	4	4	3	4	3	4	4	26
31	4	3	4	4	3	4	3	25
32	4	4	3	4	3	4	3	25
33	4	4	3	4	4	3	3	25
34	4	4	4	3	3	4	3	25
35	5	4	4	3	4	5	3	28
36	4	4	4	3	4	4	3	26
37	4	4	4	4	3	4	3	26
38	4	4	3	4	4	4	4	27
39	4	4	4	4	4	3	3	26
40	4	3	4	4	3	4	4	26
41	4	3	4	3	4	3	4	25
42	4	4	3	4	3	4	4	26

No. Responden	Disiplin Kerja Guru							
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TX3
43	4	4	4	4	4	5	5	30
44	4	4	5	3	4	4	3	27
45	4	4	4	4	4	4	5	29
46	3	2	3	2	3	2	3	18
47	4	4	4	3	4	3	4	26
48	4	3	3	4	3	4	4	25
49	4	3	4	5	4	4	4	28
50	4	4	4	3	4	3	3	25
51	4	3	4	3	4	4	4	26
52	4	4	4	4	3	4	3	26
53	5	4	4	4	4	4	4	29
54	4	4	3	4	4	3	3	25
55	3	3	4	3	3	4	4	24
56	4	3	4	4	4	4	4	27
57	3	2	2	2	2	3	1	15

No. Responden	Standar Kompetensi Lulusan			
	Y1	Y2	Y3	TY
1	5	4	4	13
2	4	3	3	10
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12
5	4	4	4	12
6	3	3	2	8
7	4	3	4	11
8	4	4	3	11
9	4	3	4	11
10	4	5	4	13
11	4	4	3	11
12	4	3	4	11
13	4	4	3	11
14	4	3	3	10
15	4	3	4	11
16	4	4	3	11
17	4	4	4	12
18	4	2	3	9
19	4	3	4	11
20	3	3	2	8
21	4	3	4	11

No. Responden	Standar Kompetensi Lulusan			
	Y1	Y2	Y3	TY
22	5	3	4	12
23	4	4	4	12
24	4	3	3	10
25	4	3	4	11
26	3	3	4	10
27	4	4	4	12
28	4	4	3	11
29	3	4	3	10
30	4	3	4	11
31	4	4	4	12
32	4	3	4	11
33	4	4	4	12
34	4	4	4	12
35	5	4	4	13
36	4	3	4	11
37	4	3	4	11
38	4	4	4	12
39	4	4	4	12
40	4	3	4	11
41	4	3	4	11
42	4	3	4	11
43	5	4	4	13
44	3	4	4	11
45	4	4	4	12
46	3	2	3	8
47	4	3	4	11
48	4	4	3	11
49	4	3	4	11
50	4	4	4	12
51	4	4	3	11
52	4	4	3	11
53	5	4	4	13
54	5	4	4	13
55	3	4	4	11
56	4	4	3	11
57	2	2	2	6

## LAMPIRAN 3

- **UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.260$ )**
- 1. VALIDITAS SIKAP KETELADANAN GURU (X1)**

		Correlations								
		Butir 1 (X1)	Butir 2 (X1)	Butir 3 (X1)	Butir 4 (X1)	Butir 5 (X1)	Butir 6 (X1)	Butir 7 (X1)	Butir 8 (X1)	jml (X1)
Butir 1 (X1)	Pearson Correlation	1	.488**	.601**	.243	.182	.306*	.385**	.306*	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.068	.175	.021	.003	.021	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Butir 2 (X1)	Pearson Correlation	.488**	1	.463**	.297*	.132	-.028	.331*	.166	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.025	.329	.836	.012	.216	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Butir 3 (X1)	Pearson Correlation	.601**	.463**	1	.339**	.217	.273*	.413**	.131	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.010	.105	.040	.001	.333	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Butir 4 (X1)	Pearson Correlation	.243	.297*	.339**	1	.283*	.013	.316*	.293*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.068	.025	.010		.033	.926	.017	.027	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Butir 5 (X1)	Pearson Correlation	.182	.132	.217	.283*	1	.143	.377**	.313*	.581**
	Sig. (2-tailed)	.175	.329	.105	.033		.289	.004	.018	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Butir 6 (X1)	Pearson Correlation	.306*	-.028	.273*	.013	.143	1	.304*	.044	.420**
	Sig. (2-tailed)	.021	.836	.040	.926	.289		.021	.744	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Butir 7 (X1)	Pearson Correlation	.385**	.331*	.413**	.316*	.377**	.304*	1	.276*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.003	.012	.001	.017	.004	.021		.038	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Butir 8 (X1)	Pearson Correlation	.306*	.166	.131	.293*	.313*	.044	.276*	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.021	.216	.333	.027	.018	.744	.038		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
jml (X1)	Pearson Correlation	.688**	.576**	.710**	.614**	.581**	.420**	.715**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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



## 2. VALIDITAS PEMEBERIAN REWARD (X2)

Correlations

		Butir 1 (X2)	Butir 2 (X2)	Butir 3 (X2)	Butir 4 (X2)	Butir 5 (X2)	Jml (X2)
Butir 1 (X2)	Pearson Correlation	1	.645**	.324*	.386**	.399**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.003	.002	.000
	N	57	57	57	57	57	57
Butir 2 (X2)	Pearson Correlation	.645**	1	.269*	.284*	.357**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000		.043	.033	.006	.000
	N	57	57	57	57	57	57
Butir 3 (X2)	Pearson Correlation	.324*	.269*	1	.356**	.443**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.014	.043		.007	.001	.000
	N	57	57	57	57	57	57
Butir 4 (X2)	Pearson Correlation	.386**	.284*	.356**	1	.427**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.003	.033	.007		.001	.000
	N	57	57	57	57	57	57
Butir 5 (X2)	Pearson Correlation	.399**	.357**	.443**	.427**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.001	.001		.000
	N	57	57	57	57	57	57
Jml (X2)	Pearson Correlation	.715**	.691**	.718**	.693**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57

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

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

### 3. VALIDITAS DISIPLIN KERJA GURU (X3)

Correlations

		Butir 1 (X3)	Butir 2 (X3)	Butir 3 (X3)	Butir 4 (X3)	Butir 5 (X3)	Butir 6 (X3)	Butir 7 (X3)	Jml (X3)
Butir 1 (X3)	Pearson Correlation	1	.524**	.516**	.401**	.489**	.372**	.331*	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.004	.012	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
Butir 2 (X3)	Pearson Correlation	.524**	1	.291*	.260	.304*	.221	.347**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000		.028	.051	.022	.098	.008	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
Butir 3 (X3)	Pearson Correlation	.516**	.291*	1	.218	.405**	.416**	.338*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028		.104	.002	.001	.010	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
Butir 4 (X3)	Pearson Correlation	.401**	.260	.218	1	.260	.237	.293*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.002	.051	.104		.051	.075	.027	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
Butir 5 (X3)	Pearson Correlation	.489**	.304*	.405**	.260	1	.174	.209	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.002	.051		.195	.118	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
Butir 6 (X3)	Pearson Correlation	.372**	.221	.416**	.237	.174	1	.404**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.004	.098	.001	.075	.195		.002	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
Butir 7 (X3)	Pearson Correlation	.331*	.347**	.338*	.293*	.209	.404**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.012	.008	.010	.027	.118	.002		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
Jml (X3)	Pearson Correlation	.766**	.642**	.675**	.615**	.627**	.592**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 4. VALIDASI STANDAR KOMPETENSI LULUS (Y)

**Correlations**

		Butir 1 (Y)	Butir 2 (Y)	Butir 3 (Y)	Jml (Y)
Butir 1 (Y)	Pearson Correlation	1	.337*	.494**	.792**
	Sig. (2-tailed)		.010	.000	.000
	N	57	57	57	57
Butir 2 (Y)	Pearson Correlation	.337*	1	.226	.714**
	Sig. (2-tailed)	.010		.091	.000
	N	57	57	57	57
Butir 3 (Y)	Pearson Correlation	.494**	.226	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.091		.000
	N	57	57	57	57
Jml (Y)	Pearson Correlation	.792**	.714**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57

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

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

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS SIKAP KETELADANAN GURU (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	8

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.739 > 0.50$

2. **RELIABILITAS PEMEBRIAN REWARD (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.740 > 0.50$

3. **RELIABILITAS DISIPLIN KERJA GURU (X3)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	7

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.762 > 0.50$

4. **RELIABILITAS STANDAR KOMPETENSI LULUS (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	3

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.612 < 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1. **DESKRIPTIF RESPONDEN**

\*Peneliti tidak melampirkan output spss uji statistic deskriptif responden

2. **DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN**

VARIABEL SIKAP KETELADANAN GURU (X1)

**Butir 1 (X1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	10.5	10.5	10.5
Setuju	43	75.4	75.4	86.0
Sangat Setuju	8	14.0	14.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**Butir 2 (X1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
Netral	15	26.3	26.3	31.6
Setuju	37	64.9	64.9	96.5
Sangat Setuju	2	3.5	3.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**Butir 3 (X1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	12.3	12.3	12.3
Netral	11	19.3	19.3	31.6
Setuju	39	68.4	68.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**Butir 4 (X1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.8	8.8	8.8
	Netral	14	24.6	24.6	33.3
	Setuju	30	52.6	52.6	86.0
	Sangat Setuju	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Butir 5 (X1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	4	7.0	7.0	8.8
	Netral	20	35.1	35.1	43.9
	Setuju	29	50.9	50.9	94.7
	Sangat Setuju	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Butir 6 (X1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	3.5
	Netral	17	29.8	29.8	33.3
	Setuju	36	63.2	63.2	96.5
	Sangat Setuju	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Butir 7 (X1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Netral	16	28.1	28.1	33.3
	Setuju	33	57.9	57.9	91.2
	Sangat Setuju	5	8.8	8.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Butir 8 (X1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Netral	22	38.6	38.6	40.4
	Setuju	33	57.9	57.9	98.2
	Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

## VARIABEL PEMEBRIAN REWARD (X2)

**Butir 1 (X2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	8.8	8.8	8.8
	Setuju	47	82.5	82.5	91.2
	Sangat Setuju	5	8.8	8.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Butir 2 (X2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.8	8.8	8.8
	Netral	22	38.6	38.6	47.4
	Setuju	30	52.6	52.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Butir 3 (X2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	4	7.0	7.0	8.8
	Netral	21	36.8	36.8	45.6
	Setuju	28	49.1	49.1	94.7
	Sangat Setuju	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Butir 4 (X2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Netral	23	40.4	40.4	45.6
	Setuju	29	50.9	50.9	96.5
	Sangat Setuju	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Butir 5 (X2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	3.5
	Netral	15	26.3	26.3	29.8
	Setuju	39	68.4	68.4	98.2
	Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	



VARIABEL DISIPLIN KERJA GURU (X3)

**Butir 1 (X3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	12.3	12.3	12.3
	Setuju	43	75.4	75.4	87.7
	Sangat Setuju	7	12.3	12.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Butir 2 (X3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.0	7.0	7.0
	Netral	19	33.3	33.3	40.4
	Setuju	32	56.1	56.1	96.5
	Sangat Setuju	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Butir 3 (X3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Netral	18	31.6	31.6	36.8
	Setuju	35	61.4	61.4	98.2
	Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Butir 4 (X3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	5	8.8	8.8	10.5
	Netral	22	38.6	38.6	49.1
	Setuju	26	45.6	45.6	94.7
	Sangat Setuju	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Butir 5 (X3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	2	3.5	3.5	5.3
	Netral	20	35.1	35.1	40.4
	Setuju	31	54.4	54.4	94.7
	Sangat Setuju	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Butir 6 (X3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Netral	15	26.3	26.3	28.1
	Setuju	38	66.7	66.7	94.7
	Sangat Setuju	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Butir 7 (X3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	2	3.5	3.5	5.3
Netral	22	38.6	38.6	43.9
Setuju	28	49.1	49.1	93.0
Sangat Setuju	4	7.0	7.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

## VARIABEL STANDAR KOMPETENSI LULUS (Y)

**Butir 1 (Y)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Netral	7	12.3	12.3	14.0
Setuju	43	75.4	75.4	89.5
Sangat Setuju	6	10.5	10.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**Butir 2 (Y)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
Netral	23	40.4	40.4	45.6
Setuju	30	52.6	52.6	98.2
Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**Butir 3 (Y)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Netral	15	26.3	26.3	31.6
	Setuju	39	68.4	68.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS**

Nilai Sig 0.401 > 0.05 → Data terdistribusi normal

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58157931
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.894
Asymp. Sig. (2-tailed)		.401

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. **UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00**

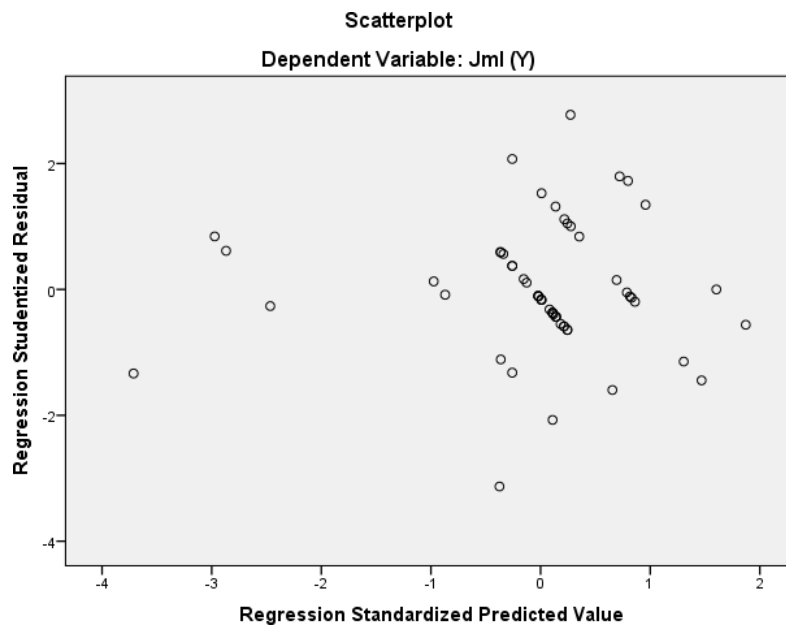
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.308	.736		.418	.677		
	jml (X1)	.162	.054	.394	3.014	.004	.212	4.719
	Jml (X2)	.157	.075	.266	2.093	.041	.224	4.455
	Jml (X3)	.124	.061	.284	2.049	.045	.188	5.307

a. Dependent Variable: Jml (Y)

### 3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.002**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.308	.736		.418	.677		
jml (X1)	.162	.054	.394	3.014	.004	.212	4.719
Jml (X2)	.157	.075	.266	2.093	.041	.224	4.455
Jml (X3)	.124	.061	.284	2.049	.045	.188	5.307

a. Dependent Variable: Jml (Y)

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

2. **UJI F → F TABEL = 2.77**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.620	3	26.540	74.263	.000 <sup>a</sup>
	Residual	18.941	53	.357		
	Total	98.561	56			

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

b. Dependent Variable: Jml (Y)

### 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

VARIABEL SIKAP KETELADANAN GURU (X1), PEMEBRIAN REWARD (X2), DISIPLINKERJA GURU (X3) → VARIABEL STANDAR KOMPETENSI LULUS (Y)

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jml (X3), Jml (X2), jml (X1)	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Jml (Y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 <sup>a</sup>	.808	.797	.598	1.471

- a. Predictors: (Constant), Jml (X3), Jml (X2), jml (X1)  
b. Dependent Variable: Jml (Y)