

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN
GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMK NEGERI
PARIWISATA KABUPATEN MAMASA PROVINSI
SULAWESI BARAT**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**MALTIN
2017.MM.2.1188**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN
GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMK NEGERI
PARIWISATA KABUPATEN MAMASA PROVINSI
SULAWESI BARAT**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**MALTIN
2017.MM.2.1188**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN GURU
TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMK NEGERI PARIWISATA
KABUPATEN MAMASA PROVINSI SULAWESI BARAT**

Oleh :

MAL TIN
2017.MM.2.1188

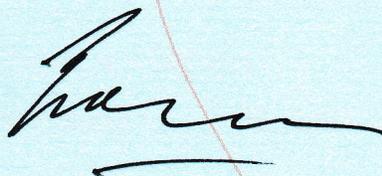
Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 15 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

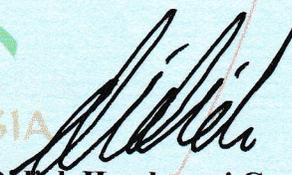
Ketua,

Anggota,



Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.

NOBEL
INDONESIA



Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si.

School Of Business Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,



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



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMK NEGERI PARIWISATA KABUPATEN MAMASA PROVINSI SULAWESI BARAT

Nama Mahasiswa : MALTIN
NIM : 2017.MM.2.1188
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof.Dr.H.Saban Echdar,S.E,M.Si
Anggota : Dr. Didik Handayani Gusti, S.E.,M.Si

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP

Tanggal Ujian : 15 Februari 2020
SK Penguji Nomor :095/SK/PPS/STIE-NI/II/2020

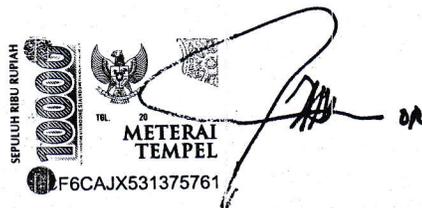
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

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

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

Makassar,15 Februari 2020

Mahasiswa Ybs,



MALTIN

2017.MM,2.1188

KATA PENGANTAR

Assalamau'alaikum Wr.Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan kemudahan, karunia, dan rahmat-Nya dalam penulisan skripsi dengan judul **“pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan disiplin guru terhadap mutu pendidikan di smk negeri pariwisata kabupaten mamasa provinsi sulawesi barat**

Proposal ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Megister Manajemen pada STIE Nobel Indonesia Makassar. Penulis memilih topik ini dengan harapan dapat memberikan masukan bagi Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep, serta memberikan ide pengembangan bagi penelitian selanjutnya. Penyelesaian Proposal ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE.,M.M, Selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak DR. Maryadi, SE.,M.M, selaku Direktur Pasacasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar
3. Prof.Dr.H.Saban Echdar,S.E,M.Si . Selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dengan tulus, semoga Allah SWT, senantiasa membalas atas semua kebaikannya.

4. Dr. Didik Handayani Gusti, S.E.,M.Si.,selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dengan tulus, semoga Allah SWT, senantiasa membalas atas semua kebaikannya.
5. Bapak Dr. Muhammad Idris, SE., M.Si., selaku Kepala Unit Penjamin mutu Internal STIE Nobel Indonesia Makassar
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar yang membimbing penulis selama ini.
7. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan semangat serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selama ini telah membantu selama proses penelitian berlangsung. Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga saran dan kritik sangat penulis yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan tesis ini.

Makassar, Februari 2020

MALTIN

Abstrak

Maltin. 2020. Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin guru terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat. Dimbing oleh Saban Echdar dan Didiiek Handayani Gusti.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan menganalisis kapasitas dan tanggung jawab Kepala sekolah, kompetensi dan kedisiplinan guru terhadap mutu pendidikan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini diambil dari kuesioner dan study kepustakaan dan analisis sampel dari satu populasi. Variable yang digunakan adalah kapasitas dan tanggung jawab Kepala sekolah, kompetensi dan disiplin guru terhadap mutu pendidikan. Dari data yang digunakan dalam penelitian hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan mutu kepemimpinan Kepala Sekolah akan diikuti oleh peningkatan mutu pendidikan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan sekolah.

Kata Kunci: Kapasitas, kompetensi.



Abstract

Maltin. 2020. The influence of leadership, competence, and teacher discipline on the quality of education at the Tourism Vocational School of Mamasa Regency, West Sulawesi Province. Supervised by Saban Echdar dan Didiek Handayani Gusti.

This study aims to provide an overview and analyze the capacity and responsibilities of school principals, teacher competence, and discipline on the quality of education at the Tourism Vocational High School, Mamasa Regency, West Sulawesi Province. The research approach used is survey research with a quantitative approach. The data of this study were taken from questionnaires and literature study and analysis of samples from one population. The variables used are the capacity and responsibility of the principal, competence, and discipline of teachers on the quality of education. From the data used in the research, the results show that improving the quality of the principal's leadership will be followed by an increase in the quality of education. The results of this study also show that the competence and discipline of teachers have a positive and significant effect on the quality of school education.

Keywords: Capacity, competence.



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN IDENTITAS	iv
ORISINALITAS TESIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Mutu Pendidikan	12
2.3 Kepemimpinan	19
2.4 Kompetensi	27
2.5 Disiplin	35
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1 Kerangka Konseptual	43
3.2 Hipotesis	46
3.3 Definisi Operasional Variabel	46
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Jenis dan Sumber Data	49
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	49
4.3 Populasi dan Sampel	50
4.4 Metode Pengumpulan Data.....	50
4.5 Instrumen Penelitian.....	52

4.6 Teknik Analisis Data.....	55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian	59
5.2 Pembahasan	91
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan.....	95
6.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal.
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	65
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan ...	66
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan.	68
Tabel 5.6	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kompetensi	69
Tabel 5.7	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Disiplin Guru	69
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Mutu Pendidikan.....	70
Tabel 5.9	Deskripsi Variabel Kepemimpinan	71
Tabel 5.10	Deskripsi Variabel Kompetensi	75
Tabel 5.11	Deskripsi Variabel Disiplin Guru	78
Tabel 5.12	Deskripsi Variabel Mutu Pendidikan	82
Tabel 5.13	Hasil Analisis Regresi	86
Tabel 5.14	Hasil pengujian Regresi.....	97
Tabel 5.15	Hasil Uji F (ANOVA ^b).....	87
Tabel 5.16	Hasil Uji Regresi.....	89

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal.
Gambar 5.1.	Hasil Analisis Regresi.....	87
Gambar 5.2.	Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan.....	91
Gambar 5.3.	Hubungan Kompetensi Terhadap Mutu Pendidikan	92
Gambar 5.4.	Hubungan Disiplin Guru Terhadap Mutu Pendidikan.....	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Tabulasi Data

Lampiran 3: Hasil Pengolahan data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 20 Tahun 2013 disebutkan, bahwa Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Sejalan dengan itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi turut mewarnai dunia pendidikan kita dewasa ini. Tantangan tentang peningkatan mutu, relevansi, dan efektivitas pendidikan sebagai tuntunan nasional, berimplikasi nyata dengan program pendidikan. Tujuan dari program pendidikan dapat dicapai dengan baik jika program tersebut didesain secara jelas dan aplikatif. Dalam hubungan ini para guru dan kepala sekolah merupakan satu kesatuan komponen, dituntut untuk memiliki sinergis lembaga dalam konteks kemampuan dan kinerja mendesain programnya yang sekaligus menentukan strategi instruksional yang harus ditempuh, sehingga mampu menciptakan sistem pembelajaran yang efektif.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional bertujuan :

1. Menyiapkan siswa untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang lebih tinggi.
2. Menyiapkan siswa agar mampu mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian yang dijiwai ajaran agama.

3. Menyiapkan siswa agar menjadi anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, dan sekitarnya untuk mengusahakan tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Dari gambaran tujuan pendidikan yang ada, dapat dipahami bahwa pendidikan yang diperoleh anak didik melalui lembaga pendidikan (sekolah) tidak hanya masalah kemampuan intelektual, melainkan pembentukan kepribadian dan keterampilan anak didik. Dengan demikian upaya untuk memajukan bangsa, terjadi suatu proses pendidikan atau proses belajar. Proses ini memberikan pengertian, pandangan dan penyesuaian bagi seseorang, masyarakat, maupun negara, sehingga ia dapat berkembang.

Menurut Carter dalam Indar (2014) bahwa pendidikan mengandung pengertian sebagai suatu :

- a. Proses sosial di mana seseorang dipengaruhi oleh sesuatu lingkungan yang dipimpin (misalnya sekolah) sehingga ia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan pribadinya.
- b. Proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya.

Indar (2014) mengemukakan dalam pengertian yang sederhana dan umum makna pendidikan sebagai usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan. Usaha-usaha ini perlu diwariskan kepada generasi berikutnya untuk dikembangkan dalam hidup dan kehidupan, melalui suatu proses pendidikan.

Pengertian pendidikan yang ada ini menunjukkan bahwa perlu adanya usaha dari manusia dewasa secara sadar dalam membimbing, melatih, mengajar, dan menanamkan nilai-nilai dan pandangan hidup kepada manusia yang belum dewasa agar menjadi manusia dewasa,

bertanggung jawab dan mampu berdiri sendiri (mandiri) sesuai dengan sifat hakikat dan ciri-ciri kemanusiaannya. Pendidikan formal yang diperoleh di sekolah merupakan salah satu bagian dari pelaksanaan pendidikan, menjadi hal yang pokok dan tidak bisa terlepas dengan proses pendidikan secara keseluruhan dalam kehidupan ini.

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. “Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.” (Wahyusumidjo, 2012 : 349)

Sedangkan Lipharn (2015 : 1) mengemukakan kata “kepala sekolah” tersusun dari dua kata yaitu “kepala” yang dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga, dan “sekolah” yaitu sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. “Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka”.

Rumusan tersebut menunjukkan pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah guna mencapai tujuan. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan

bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi kompleks yang unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin sekolah.

Kepala Sekolah bertanggung jawab tentang seluruh pendidikan yang terjadi di sekolah dan harus mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pembinaan pengembangan kurikulum peran dan tugasnya adalah sebagai berikut :

1. Menyampaikan informasi mengenai prinsip pokok pengembangan kurikulum dan pendekatan yang digunakan kepada semua guru yang ada di sekolah.
2. Menentukan peran yang akan dimainkan oleh seluruh pembantunya dalam melaksanakan proses pendidikan di sekolahnya.
3. Menciptakan kondisi yang dapat mendorong guru dan pembantunya untuk bekerja keras, berkreasi untuk mencapai tujuan pendidikan, serta mendorong siswa untuk belajar dengan sungguh-sungguh.
4. Mengetahui kemampuan guru dan staf lainnya dalam rangka penetapan/penempatan tugas mereka.
5. Memonitor proses kegiatan belajar mengajar (KBM) dalam rangka peningkatan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan.
6. Menyediakan sarana dan bahan untuk keperluan kegiatan belajar mengajar (KBM).

Dengan demikian kompetensi, kepemimpinan dan motivasi serta kinerja guru sebagai pendidik harus memiliki kemampuan profesional di bidangnya, antara lain membuat desain pembelajaran atau desain instruksional sesuai ketentuan yang berlaku dan selanjutnya diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar di kelas. Dalam kondisi ini faktor tenaga kependidikan (guru

dan kepala sekolah) merupakan suatu komponen yang menempati titik sentral, dalam arti suatu desain pembelajaran dianggap baik bila dapat diterapkan secara efektif. Dalam konteks ini kepala sekolah dan guru menentukan strategi yang tepat tentang cara melaksanakan desain agar mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu tujuan *kognitif* (intelektual), *afektif* (sikap), dan *psikomotrik* (kecakapan).

Menurut Wahjosumidjo (2012 : 341), agar fungsi kepemimpinan berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan. Kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Disamping itu kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru. Kepemimpinan yang terlalu berorientasi pada tugas pengadaan sarana dan prasarana dan kurang memperhatikan guru dalam melakukan tindakan, dapat menyebabkan guru sering melalaikan tugas sebagai pengajar dan pembentuk nilai moral.

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu (Yamin dan Maisah, 2010: 28).

Supriadi (2013:11) mengemukakan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut: (1) Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya; (2) Menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada

peserta didik; (3) Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi; (4) Mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; dan (5) seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat dalam lingkungan profesinya.

Melihat peran dan posisi strategis yang dihadapi guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut, maka sudah selayaknya jika guru senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Artinya agar kualitas anak didiknya meningkat. Akan tetapi kenyataan menunjukkan bahwa kualitas guru yang ada cenderung kurang memuaskan. Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan masih banyak guru yang belum memaksimalkan waktunya dalam mengajar di sekolah. Lebih dari 50% dari 50 orang guru yang diamati menunjukkan gejala sebagai berikut: (1) tidak memiliki RPP yang baik; (2) masih menggunakan metode ceramah untuk menyampaikan materi pelajaran keterampilan; (3) malas membimbing siswa mengerjakan contoh soal di kelas; (4) senang bercerita dengan teman sejawat saat pelajaran; (5) tidak suka bercerita tentang anak didik kepada orang tua; (6) tidak menyukai anak yang aktif bertanya di kelas; (7) sering pulang lebih awal dengan berbagai alasan, dan lain sebagainya

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan, maka judul penelitian ini yaitu “**Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin guru terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin guru terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, kompetensi, disiplin guru dan mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, yaitu SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variable mutu pendidikan, kepemimpinan, kompetensi dan disiplin guru adalah sebagai berikut:

M. Isa Ansari, (2012) dengan judul pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan dengan mengambil sampel sebanyak 123 responden menyimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan adalah positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja/kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan.

Agus Paledengi (2011). Penelitian dengan judul “Analisis Kesamaan Persepsi Pegawai Terhadap Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Berdasarkan atas hasil pengujian Korelasi Spearman Rank diketahui bahwa tidak ada perbedaan persepsi pegawai Eselon IV dan non eselon terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, dan 2) Hasil analisis faktor-faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai antara eselon IV dan non eselon ternyata terdapat kesamaan persepsi secara signifikan.

Edi Sofiantho (2013). Dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu Terhadap Kepuasan Karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar”. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi dan prestasi kerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan

Telekomunikasi Makassar, dimana variabel motivasi mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel prestasi kerja individu, dan 2) Variabel motivasi sangat dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Daerah Telekomunikasi Makassar.

Dian Ayu Parmaindra. 2013. Penelitian berjudul Analisis Pengaruh Pelatihan, Promosi, Dan Mutasi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Kepala Sekolah Dasar Di Kecamatan Semarang Barat. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja Kepala Sekolah Dasar yaitu ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 10,258. Sedangkan secara parsial diperoleh nilai t hitung untuk pelatihan sebesar 5,424; promosi sebesar 3,358; dan mutasi sebesar 3,342. Dari bukti-bukti tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja Kepala Sekolah Dasar yang ditunjukkan dari hasil F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu $10,258 > 2,76$. Dan variabel yang paling besar mempengaruhi prestasi kerja Kepala Sekolah Dasar adalah pelatihan yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan yang paling besar dibanding variabel bebas lainnya yaitu sebesar 5,424.

Endriawato. 2012. Pengaruh Kinerja Guru Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa Smp. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara statistik besarnya persentasi pengaruh kinerja guru dan lingkungan sekolah terhadap prestasi siswa sebesar 30,1 % atau 59,45 % artinya variabel prestasi siswa dapat dijelaskan oleh dimensi kinerja guru dan lingkungan sekolah sedangkan sisanya sebesar 69,9% adalah merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini. Kinerja guru berpengaruh secara positif terhadap prestasi siswa dimana tingkat koefisien sebesar 0,22 artinya secara statistik apabila kinerja guru meningkat, maka prestasi siswa dapat diprediksi akan meningkat dan variabel lain dianggap konstan. Lingkungan sekolah berpengaruh secara positif terhadap prestasi siswa dimana tingkat

koefisien sebesar 0,10 secara statistik apabila lingkungan sekolah meningkat, maka prestasi siswa dapat diprediksikan akan meningkat dengan probabilitas sebesar 0,026 dan variabel lain dianggap konstan. Hasil ini didukung oleh adanya pengaruh hubungan murid dengan guru yang harmonis ditunjukkan apabila siswa mendapat kesulitan dalam menerima pelajaran siswa sering melakukan konsultasi.

2.2. Mutu pendidikan

2.2.1. Manajemen Peningkatan Mutu

Ada tiga faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan yaitu : kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan *educational production function* atau input-input analisis yang tidak *consisten*; 2) penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara sentralistik; 3) peran serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan sangat minim (Husaini Usman, 2013).

Berdasarkan penyebab tersebut dan dengan adanya era otonomi daerah yang sedang berjalan maka kebijakan strategis yang diambil Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah dalam meningkatkan mutu pendidikan untuk mengembangkan SDM adalah : (1) Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (*school based management*) dimana sekolah diberikan kewenangan untuk merencanakan sendiri upaya peningkatan mutu secara keseluruhan; (2) Pendidikan yang berbasiskan pada partisipasi komunitas (*community based education*) di mana terjadi interaksi yang positif antara sekolah dengan masyarakat, sekolah sebagai *community learning center*; dan (3) Dengan menggunakan paradigma belajar atau *learning paradigm* yang akan menjadikan pelajar-pelajar atau *learner* menjadi manusia yang diberdayakan. Selain itu pada tanggal 2 Mei 2013, bertepatan hari pendidikan nasional, pemerintah telah mengumumkan suatu gerakan nasional untuk peningkatan mutu pendidikan,

sekaligus menghantar perluasan pendekatan *Broad Base Education System*(BBE) yang memberi pembekalan kepada pelajar untuk siap bekerja membangun keluarga sejahtera. Dengan pendekatan itu setiap siswa diharapkan akan mendapatkan pembekalan *life skills* yang berisi pemahaman yang luas dan mendalam tentang lingkungan dan kemampuannya agar akrab dan saling memberi manfaat. Lingkungan sekitarnya dapat memperoleh masukan baru dari insan yang mencintainya, dan lingkungannya dapat memberikan topangan hidup yang mengantarkan manusia yang mencintainya menikmati kesejahteraan dunia akhirat

Untuk merealisasikan kebijakan diatas maka sekolah perlu melakukan manajemen peningkatan mutu. Manajemen Peningkatan Mutu (MPM) ini merupakan suatu model yang dikembangkan di dunia pendidikan, seperti yang telah berjalan di Sidney, Australia yang mencakup : a) *School Review*, b) *Quality Assurance*, dan c) *Quality Control*, dipadukan dengan model yang dikembangkan di Pittsburg, Amerika Serikat oleh Donald Adams, dkk. Dan model peningkatan mutu sekolah dasar yang dikembangkan oleh Sukanto, dkk. Dari IKIP Yogyakarta (Hand Out, Pelatihan calon Kepala Sekolah).

Manajemen peningkatan mutu sekolah adalah suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada sekolah itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif & kualitatif, dan pemberdayaan semua komponen sekolah untuk secara berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi sekolah guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Dalam Peningkatan Mutu yang selanjutnya disingkat MPM, terkandung upaya a) mengendalikan proses yang berlangsung di sekolah baik kurikuler maupun administrasi, b) melibatkan proses diagnose dan proses tindakan untuk menindak lanjuti diagnose, c) memerlukan partisipasi semua pihak : Kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, orang tua dan pakar.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa Manajemen Peningkatan Mutu memiliki prinsip :

1. Peningkatan mutu harus dilaksanakan di sekolah
2. Peningkatan mutu hanya dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik
3. Peningkatan mutu harus didasarkan pada data dan fakta baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif
4. Peningkatan mutu harus memberdayakan dan melibatkan semua unsur yang ada di sekolah
5. Peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah dapat memberikan kepuasan kepada siswa, orang tua dan masyarakat. (Hand out, pelatihan calon kepala sekolah :2011)

Adapun penyusunan program peningkatan mutu dengan mengaplikasikan empat teknik :

a) *school review*, b) *benchmarking*, c) *quality assurance*, dan d) *quality control*. Berdasarkan “Panduan Manajemen Sekolah (2011:200-202) dijelaskan sebagai berikut :

a. *School review*

Suatu proses dimana seluruh komponen sekolah bekerja sama khususnya dengan orang tua dan tenaga profesional (ahli) untuk mengevaluasi dan menilai efektivitas sekolah, serta mutu lulusan.

School review dilakukan untuk menjawab pertanyaan berikut :

1. Apakah yang dicapai sekolah sudah sesuai dengan harapan orang tua siswa dan siswa sendiri ?
2. Bagaimana prestasi siswa ?
3. Faktor apakah yang menghambat upaya untuk meningkatkan mutu ?
4. Apakah faktor-faktor pendukung yang dimiliki sekolah ?

School review akan menghasilkan rumusan tentang kelemahan-kelemahan, kelebihan-kelebihan dan prestasi siswa, serta rekomendasi untuk pengembangan program tahun mendatang.

b. Benchmarking :

Suatu kegiatan untuk menetapkan standar dan target yang akan dicapai dalam suatu periode tertentu. Benchmarking dapat diaplikasikan untuk individu, kelompok ataupun lembaga.

Tiga pertanyaan mendasar yang akan dijawab oleh benchmarking adalah :

1. Seberapa baik kondisi kita?
2. Harus menjadi seberapa baik?
3. Bagaimana cara untuk mencapai yang baik tersebut?

Langkah-langkah yang dilaksanakan adalah :

1. Tentukan fokus
2. Tentukan aspek/variabel atau indikator
3. Tentukan standar
4. Tentukan gap (kesenjangan) yang terjadi.
5. Bandingkan standar dengan kita
6. Rencanakan target untuk mencapai standar
7. Rumuskan cara-cara program untuk mencapai target

c. Quality assurance

Suatu teknik untuk menentukan bahwa proses pendidikan telah berlangsung sebagaimana seharusnya. Dengan teknik ini akan dapat dideteksi adanya penyimpangan yang terjadi pada proses. Teknik menekankan pada monitoring yang berkesinambungan, dan melembaga, menjadi subsistem sekolah.

Quality assurance akan menghasilkan informasi, yang :

1. Merupakan umpan balik bagi sekolah
2. Memberikan jaminan bagi orang tua siswa bahwa sekolah senantiasa memberikan pelayanan terbaik bagi siswa.

Untuk melaksanakan quality assurance menurut Bahrul Hayat dalam hand out pelatihan Calon kepala sekolah (2011:6), maka sekolah harus :

1. Menekankan pada kualitas hasil belajar
2. Hasil kerja siswa dimonitor secara terus menerus
3. Informasi dan data dari sekolah dikumpulkan dan dianalisis untuk memperbaiki proses di sekolah.
4. Semua pihak mulai kepala sekolah, guru, pegawai administrasi, dan juga orang tua siswa harus memiliki komitmen untuk secara bersama mengevaluasi kondisi sekolah yang kritis dan berupaya untuk memperbaiki.

d. Quality control

Suatu sistem untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan kualitas output yang tidak sesuai dengan standar. Quality control memerlukan indikator kualitas yang jelas dan pasti, sehingga dapat ditentukan penyimpangan kualitas yang terjadi.

2.2.2. Manajemen Mutu Terpadu di Sekolah

Manajemen Mutu Terpadu yang diterjemahkan dari *Total Quality Management (TQM)* atau disebut pula Pengelolaan Mutu Total (PMT) adalah suatu pendekatan mutu pendidikan melalui peningkatan mutu komponen terkait. M. Jusuf Hanafiah, dkk (2012:4) mendefinisikan Pengelolaan Mutu Total (PMT) adalah suatu pendekatan yang sistematis, praktis, dan strategis dalam menyelenggarakan suatu organisasi, yang mengutamakan kepentingan pelanggan.

pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan dan mengendalikan mutu. Sedang yang dimaksud dengan Pengelolaan Mutu Total (PMT) Pendidikan tinggi (bisa pula sekolah) adalah cara mengelola lembaga pendidikan berdasarkan filosofi bahwa meningkatkan mutu harus diadakan dan dilakukan oleh semua unsur lembaga sejak dini secara terpadu berkesinambungan sehingga pendidikan sebagai jasa yang berupa proses pembudayaan sesuai dengan dan bahkan melebihi kebutuhan para pelanggan baik masa kini maupun yang akan datang.

Komponen yang terkait dengan mutu pendidikan yang termuat dalam buku “Panduan Manajemen Sekolah” (2011: 191) adalah 1) siswa : kesiapan dan motivasi belajarnya, 2) guru : kemampuan profesional, moral kerjanya (kemampuan personal), dan kerjasamanya (kemampuan social). 3) kurikulum : relevansi konten dan operasionalisasi proses pembelajarannya, 4) dan, sarana dan prasarana : kecukupan dan keefektifan dalam mendukung proses pembelajaran, 5) Masyarakat (orang tua, pengguna lulusan, dan SMK Negeri) : partisipasinya dalam pengembangan program-program pendidikan sekolah. Mutu komponen-komponen tersebut di atas menjadi fokus perhatian kepala sekolah.

Adapun prinsip dari MMT dalam buku tersebut yaitu selama ini sekolah dianggap sebagai suatu “Unit Produksi”, dimana siswa sebagai bahan mentah dan lulusan sekolah sebagai hasil produksi. Dalam MMT sekolah dipahami sebagai “Unit Layanan Jasa”, yakni pelayanan pembelajaran.

Sebagai unit layanan jasa, maka yang dilayani sekolah (pelanggan sekolah) adalah: 1) Pelanggan internal : guru, pustakawan, laboran, teknisi dan tenaga administrasi, 2) Pelanggan eksternal terdiri atas : pelanggan primer (siswa), pelanggan sekunder (orang tua, pemerintah dan masyarakat), pelanggan tertier (pemakai/penerima lulusan baik di SMK Negeri maupun dunia usaha).

2.3. Kepemimpinan

1) Hakikat Kepemimpinan

Makna kata “kepemimpinan” erat kaitannya dengan makna kata “memimpin”. Kata memimpin mengandung makna yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Wahjosumidjo (2012 : 82), dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Betapa banyak variabel arti yang terkandung dalam kata memimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi. “Kepemimpinan” biasanya didefinisikan oleh para ahli menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan.

Yukl (2011 : 2-5) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Sementara itu, Nawawi (2012 : 81) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Guna lebih memahami makna dari kepemimpinan, berikut dikemukakan beberapa teori mengenai pengertian dan definisi tentang kepemimpinan:

- a) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- b) Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan kepada yang dipimpinnya, agar mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, dan penuh semangat.
- c) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.
- d) Kepemimpinan adalah tindakan atau tingkah laku individu dan kelompok yang menyebabkan individu dan juga kelompok-kelompok itu untuk bergerak maju, guna mencapai tujuan pendidikan yang semakin bisa diterima oleh masing- masing pihak.
- e) Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi.

Dari definisi-definisi kepemimpinan yang berbeda-beda tersebut, pada dasarnya mengandung kesamaan asumsi yang bersifat umum seperti: (1) di dalam satu fenomena kelompok melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih, (2) di dalam melibatkan proses mempengaruhi, dimana pengaruh yang sengaja (*intentional influence*) digunakan oleh pemimpin terhadap bawahan. Disamping kesamaan asumsi yang umum, di dalam definisi tersebut juga memiliki perbedaan yang bersifat umum pula seperti: (1) siapa yang mempergunakan pengaruh, (2) tujuan daripada usaha untuk mempengaruhi, dan (3) cara pengaruh itu digunakan

Berdasarkan uraian tentang definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Peranan penting dalam kepemimpinan adalah upaya

seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi/lembaga tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Wirawan (2012 : 18), “mempengaruhi” adalah proses dimana orang yang mempengaruhi berusaha merubah sikap, perilaku, nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, pikiran, dan tujuan orang yang dipengaruhi secara sistematis.

Bertolak dari pengertian kepemimpinan, terdapat tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu unsur manusia, sarana, dan tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya dalam praktek selama menjadi pemimpin. Namun secara tidak disadari seorang pemimpin dalam memperlakukan kepemimpinannya menurut caranya sendiri, dan cara-cara yang digunakan itu merupakan pencerminan dari sifat-sifat dasar kepemimpinannya.

2) Pendekatan Studi Kepemimpinan

Fiedler dan Charmer (2014) dalam kata pengantar bukunya yang berjudul *Leadership and Efficative Management*, mengemukakan bahwa persoalan utama kepemimpinan dapat dibagi ke dalam tiga masalah pokok, yaitu: (1) bagaimana seseorang dapat menjadi seorang pemimpin, (2) bagaimana para pemimpin itu berperilaku, dan (3) apa yang membuat pemimpin itu berhasil.

Sehubungan dengan masalah di atas, studi kepemimpinan yang terdiri dari berbagai macam pendekatan pada hakikatnya merupakan usaha untuk menjawab atau memberikan pemecahan persoalan yang terkandung di dalam ketiga permasalahan tersebut. Hampir seluruh

penelitian kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam empat macam pendekatan, yaitu pendekatan pengaruh kewibawaan, sifat, perilaku dan situasional. (Widjosumidjo, 2012 : 30)

Berikut uraian ke empat macam pendekatan tersebut :

a) **Pendekatan pengaruh kewibawaan (*power influence approach*)**

Menurut pendekatan ini, keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber dan terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada para pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut kepada bawahan. Pendekatan ini menekankan proses saling mempengaruhi, sifat timbal balik dan pentingnya pertukaran hubungan kerjasama antara para pemimpin dengan bawahan. French dan Raven dalam Wahjosumidjo (2012 : 21) mengemukakan bahwa: Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengelompokan sumber dari mana kewibawaan tersebut berasal, yaitu: (1) *Legitimate power*: bawahan melakukan sesuatu karena pemimpin memiliki kekuasaan untuk meminta bawahan dan bawahan mempunyai kewajiban untuk menuruti atau mematuhi, (2) *Coersive power*: bawahan mengerjakan sesuatu agar dapat terhindar dari hukuman yang dimiliki oleh pemimpin, (3) *Reward power*: bawahan mengerjakan sesuatu agar memperoleh penghargaan yang dimiliki oleh pemimpin, (4) *Referent power*: bawahan melakukan sesuatu karena bawahan merasa kagum terhadap pemimpin, bawahan merasa kagum atau membutuhkan untuk menerima restu pemimpin, dan mau berperilaku pula seperti pemimpin, dan (5) *Expert power*: bawahan mengerjakan sesuatu karena bawahan percaya pemimpin memiliki pengetahuan khusus dan keahlian serta mengetahui apa yang diperlukan. Kewibawaan merupakan keunggulan, kelebihan atau pengaruh yang dimiliki oleh kepala sekolah. Kewibawaan kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahan, bahkan menggerakkan, memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan

keinginan kepala sekolah. Berdasarkan pendekatan pengaruh kewibawaan, seorang kepala sekolah dimungkinkan untuk menggunakan pengaruh yang dimilikinya dalam membina, memberdayakan, dan memberi teladan terhadap guru sebagai bawahan. *Legitimate* dan *coersive power* memungkinkan kepala sekolah dapat melakukan pembinaan terhadap guru, sebab dengan kekuasaan dalam memerintah dan memberi hukuman, pembinaan terhadap guru akan lebih mudah dilakukan. Sementara itu dengan *reward power* memungkinkan kepala sekolah memberdayakan guru secara optimal, sebab penghargaan yang layak dari kepala sekolah merupakan motivasi berharga bagi guru untuk menampilkan performan terbaiknya. Selanjutnya dengan *referent* dan *expert power*, keahlian dan perilaku kepala sekolah yang diimplementasikan dalam bentuk rutinitas kerja, diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja para guru.

b) Pendekatan sifat (*the trait approach*)

Pendekatan ini menekankan pada kualitas pemimpin. Keberhasilan pemimpin ditandai oleh daya kecakapan luar biasa yang dimiliki oleh pemimpin, seperti tidak kenal lelah, intuisi yang tajam, wawasan masa depan yang luas, dan kecakapan meyakinkan yang sangat menarik. Menurut pendekatan sifat, seseorang menjadi pemimpin karena sifat-sifatnya yang dibawa sejak lahir, bukan karena dibuat atau dilatih. Seperti dikatakan oleh Thierauf dalam Purwanto (2012 : 31): “ *The hereditary approach states that leaders are born and note made-that leaders do not acquire the ability to lead, but inherit it*” yang artinya pemimpin adalah dilahirkan bukan dibuat bahwa pemimpin tidak dapat memperoleh kemampuan untuk memimpin, tetapi mewarisinya. Selanjutnya Stogdill dalam Sutisna (2015 : 258), mengemukakan bahwa seseorang tidak menjadi pemimpin dikarenakan memiliki suatu

kombinasi sifat-sifat kepribadian, tapi pola sifat-sifat pribadi pemimpin itu mesti menunjukkan hubungan tertentu dengan sifat, kegiatan, dan tujuan dari pada pengikutnya.

Berdasarkan pendekatan sifat, keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadi, melainkan ditentukan pula oleh keterampilan (*skill*) pribadi pemimpin. Hal ini sejalan dengan pendapat Yukl yang menyatakan bahwa sifat-sifat pribadi dan keterampilan seseorang pemimpin berperan dalam keberhasilan seorang pemimpin.

c) Pendekatan perilaku (*the behavior approach*)

“Pendekatan perilaku” merupakan pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam kegiatannya sehari-hari dalam hal: bagaimana cara memberi perintah, membagi tugas dan wewenang, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, dan cara mengambil keputusan. Pendekatan perilaku menekankan pentingnya perilaku yang dapat diamati yang dilakukan oleh para pemimpin dari sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya.

Oleh sebab itu pendekatan perilaku itu mempergunakan acuan sifat pribadi dan kewibawaan. Kemampuan perilaku secara konseptual telah berkembang kedalam berbagai macam cara dan berbagai macam tingkatan abstraksi. Perilaku seorang pemimpin digambarkan kedalam istilah “pola aktivitas“, “peranan manajerial“ atau “kategori perilaku“.

d) Pendekatan situasional (*situational approach*)

Pendekatan situasional menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan

membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional. Pendekatan situasional atau pendekatan kontingensi merupakan suatu teori yang berusaha mencari jalan tengah antara pandangan yang mengatakan adanya asas-asas organisasi dan manajemen yang bersifat universal, dan pandangan yang berpendapat bahwa tiap organisasi adalah unik dan memiliki situasi yang berbeda-beda sehingga harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan situasional bukan hanya merupakan hal yang penting bagi kompleksitas yang bersifat interaktif dan fenomena kepemimpinan, tetapi membantu pula cara pemimpin yang potensial dengan konsep-konsep yang berguna untuk menilai situasi yang bermacam-macam dan untuk menunjukkan perilaku kepemimpinan yang tepat berdasarkan situasi. Peranan pemimpin harus dipertimbangkan dalam hubungan dengan situasi dimana peranan itu dilaksanakan. Pendekatan situasional dalam kepemimpinan mengatakan bahwa kepemimpinan ditentukan tidak oleh sifat kepribadian individu-individu, melainkan oleh persyaratan situasi sosial.

Dalam kaitan ini Sutisna (2015 : 260) menyatakan bahwa “kepemimpinan” adalah hasil dari hubungan-hubungan dalam situasi sosial, dan dalam situasi berbeda para pemimpin memperlihatkan sifat kepribadian yang berlainan. Jadi, pemimpin dalam situasi yang satu mungkin tidak sama dengan tipe pemimpin dalam situasi yang lain dimana keadaan dan faktor-faktor sosial berbeda. Lebih lanjut Yukl (2010 : 11) menjelaskan bahwa pendekatan situasional menekankan pada pentingnya faktor-faktor kontekstual seperti sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh unit pimpinan, sifat lingkungan eksternal, dan karakteristik para pengikut. Sementara Fattah (2011 : 9) berpandangan bahwa keefektifan kepemimpinan bergantung pada kecocokan antara pribadi, tugas, kekuasaan, sikap dan persepsi.

2.4. Kompetensi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2011) dikemukakan bahwa “kompetensi atau kemampuan adalah menahan”. Dari pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah bagian potensi yang harus menjadi perhatian serius dalam rangka meningkatkan prestasi peserta didik potensi yang diharapkan dari kepala sekolah adalah kemampuan memerankan tugas dan tanggungjawabnya terhadap peningkatan kualitas siswa, sehingga dengan demikian peranan kepala sekolah perlu dibahas lebih jauh seperti apa sehingga dianggap potensi penting diperhatikan terhadap seorang kepala sekolah.

Tinjauan peranan kompetensi telah dilakukan oleh beberapa pakar pendidikan dari sudut pandang yang berbeda-beda. Misalnya, Eric Hoyley (Sahertian, 2014;15-16), sebagai pakar Sosiologi pendidikan melihat kompetensi diumpamakan sebagai anggota dalam sebuah keluarga. Kemampuan-kompetensi yang dimaksud oleh Hoyley, adalah ; (1) kepala sekolah sebagai Bapak (*teacher of father*), (2) kepala sekolah sebagai kakek (*teacher as a grand father*), (3) kepala sekolah sebagai nenek (*teacher of grand mother*), (4) kepala sekolah sebagai kakek tertua (*teacher as an eldest brother*), (5) kepala sekolah sebagai paman (*teacher as a cousin*). (6) kepala sekolah sebagai ipar (*teacher as an cousin*), (7) kepala sekolah sebagai sersan mayor (*teacher as sergeant mayor*), (8) kepala sekolah berperan sebagai Sigmund Freud (*teacher as Sigmund freud*), (9) kepala sekolah sebagai ahli psikoterapi, (10) Kepala sekolah sebagai pemimpin semangat (*teacher as pride's reader*), dan (11) kepala sekolah berperan sebagai kepala sekolah (*teacher as teacher*).

Berbeda dengan Oliva (2014) yang melihat kompetensi dari sisi kepemimpinan dan membagi kompetensi menjadi sepuluh sebagai berikut : (1) kepala sekolah sebagai penceramah,

(2) kepala sekolah sebagai nara sumber, (3) kepala sekolah sebagai fasilitator, (4) kepala sekolah sebagai konselor, (5) kepala sekolah sebagai pemimpin kelompok, (6) kepala sekolah sebagai tutor, (7) kepala sekolah sebagai manajer, (8) kepala sekolah sebagai kepala laboratorium, (9) kepala sekolah sebagai perancang program, dan (10) kepala sekolah sebagai manipulator yang dapat mengubah situasi belajar.

Sedangkan Adams dan Dicky (dalam Usman, 2012;7) secara lebih konkret melihat kompetensi dari sisi kepemimpinan dalam proses belajar mengajar dan membagi kedalam dua belas peran sebagai berikut : (1) kepala sekolah sebagai pengajar, (2) kepala sekolah sebagai pemimpin kelas, (3) kepala sekolah sebagai pembimbing, (4) kepala sekolah sebagai pengatur lingkungan, (5) kepala sekolah sebagai partisipan, (6) kepala sekolah sebagai ekspeditor, (7) kepala sekolah sebagai perencana, (8) kepala sekolah sebagai supervisor, (9) kepala sekolah sebagai motivator, (10) kepala sekolah sebagai penanya, (11) kepala sekolah sebagai penilai, dan (12) kepala sekolah sebagai konselor. Dalam pandangan tersebut, Raka Joni (2015;12) memandang peran kepala sekolah sesuai dengan tugasnya, yaitu kepala sekolah sebagai fasilitator dan motivator, serta sekaligus sebagai inspirator dalam kelas.

Dari beberapa pendapat tentang kompetensi tersebut di atas, tampak bahwa kompetensi begitu beragam dalam perumusannya. Meskipun begitu beragamnya kompetensi, akan tetapi ada beberapa peran yang dipandang penting dan secara umum dimainkan kepala sekolah dalam proses belajar-mengajar, yaitu (1) kepala sekolah sebagai pengajar, (2) kepala sekolah sebagai perancang program belajar-mengajar, (3) kepala sekolah sebagai manajer atau pemimpin kelas, (4) kepala sekolah sebagai fasilitator, (5) kepala sekolah sebagai motivator, dan (6) kepala sekolah sebagai penilai. Untuk lebih jelasnya keenam kompetensi tersebut diuraikan secara sebagai berikut ini.

Kompetensi sebagai pengajar tampak dari perilaku kepala sekolah tersebut pada aktivitasnya dalam tugas sehari-harinya di dalam kelas pada waktu menyajikan materi pelajaran.

- (1). Kompetensi sebagai perancang program belajar-mengajar, tampak dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa memberikan perhatian terhadap pentingnya untuk membuat persiapan-persiapan mengajar baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- (2). Kompetensi sebagai manajer atau pemimpin kelas, tampak dari perilaku kepala sekolah yang memberikan pengarahan, pengawasan, dan pengaruh kepada siswa agar dapat mengikuti pelajaran dengan baik. Kompetensi sebagai fasilitator tampak dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa memberikan kemudahan kepada siswa untuk dapat belajar lebih baik. Kemampuan ini terlihat dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan siswa dan memberikan penguatan kepada siswa.
- (3). Kompetensi sebagai fasilitator tampak dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa memberikan kemudahan kepada siswa untuk dapat belajar lebih baik. Kemampuan ini terlihat dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan siswa dan memberikan penguatan kepada siswa.
- (4). Kompetensi sebagai motivator, tampak dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa memberikan kondisi belajar yang sebaik-baiknya. Dengan demikian dapat memberikan rasa ingin tahu, senang melakukan aktivitas belajar, menimbulkan kegairahan, dan memberikan arah pada kegiatan tersebut, sehingga tujuan yang dikehendaki pembelajar dapat tercapai.
- (5). Kompetensi sebagai penilai, tampak dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa memberikan pengamatan dan penilaian terhadap kemajuan belajar atau perkembangan perilaku siswa.

Dalam kaitannya dengan kompetensi tersebut, Tilaar (2013) mengemukakan bahwa “kepala sekolah sangat berperan dalam pengembangan sumber daya manusia, kualitas kepala sekolah harus ditingkatkan kemampuan profesionalnya, kepala sekolah seorang fasilitator yang dapat mengantar peserta didik di dalam dunia informasi pasar bebas”. Kepala sekolah yang memahami kedudukan dan fungsinya sebagai pendidik yang profesional selalu terdorong untuk tumbuh dan berkembang. Untuk itu kreativitas dan inisiatif kepala sekolah harus selalu didorong secara konkrit.

Dengan demikian, kepala sekolah yang memahami kedudukan dan fungsinya sebagai pendidik selalu terdorong untuk menumbuhkan kreatif dan selalu berinisiatif untuk memberikan dorongan, petunjuk, dan contoh kepada siswa-siswanya untuk meningkatkan prestasi belajar mereka. Mengingat peran kepala sekolah yang begitu besar dalam mendidik siswa, maka kepala sekolah dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab disertai moral pengabdian yang tinggi, sehingga dengan melakukan berbagai peran tersebut tujuan proses belajar mengajar dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan yaitu tercapainya prestasi belajar siswa secara optimal.

Perlu disadari bahwa tugas profesi seorang kepala sekolah cukup berat hal tersebut dapat dilihat dari berbagai kemampuan yang mengharuskan kepala sekolah untuk selalu dapat memberikan berbagai kemudahan, petunjuk, bantuan dan dorongan kepada siswa selama proses belajar berlangsung di kelas maupun di luar kelas. Ia sekaligus memberikan dorongan yang diperlukan siswa dalam proses belajar-mengajar dan dapat membangkitkan motivasi, hasrat dan gairah belajar pada diri siswa. Kemampuan ini terlihat dari perilaku kepala sekolah yang senantiasa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan siswa dan memberikan penguatan kepada siswa.

Kepala sekolah-kepala sekolah di sekolah mempunyai kemampuan penting dalam pertumbuhan siswa-siswanya. Kepala sekolah adalah pemimpin dalam usaha membantu siswa untuk belajar. Dalam kegiatan belajar mengajar para kepala sekolah lah yang merencanakan pelajaran, memberikan pertimbangan, membuat hasil belajar siswa, membuat keputusan yang berhubungan dengan pelajaran, dan memecahkan masalah-masalah kelas dan lain-lainnya. Tanpa peran kepala sekolah sekolah tidak akan mampu menyelenggarakan tugasnya secara memadai, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dalam arti seluas-luasnya, dan mengembangkan kepribadian manusia Indonesia seutuhnya.

Mengingat kompetensi yang begitu besar dalam pendidikan siswanya di sekolah, maka kepala sekolah dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab disertai moral yang tinggi. Hal tersebut akan terlihat dari peran-peran yang dilakukan kepala sekolah seperti berikut :

- (1). Sebagai inspirator, kepala sekolah harus dapat memberikan semangat, tanpa memandang taraf kemampuan intelektual atau tingkat motivasinya. Setiap siswa harus dapat dibuat senang, baik dalam mengikuti pelajaran maupun bergaul. Keadaan demikian menuntut fleksibilitas tinggi, perhatian dan tindakan yang harus sesuai dengan norma yang berlaku.
- (2). Kepala sekolah sebagai pembuat keputusan, kepala sekolah harus selalu membuat keputusan-keputusan bahan pelajaran dan metode mengajar didasarkan atas banyak faktor seperti bahan inti yang harus diajarkan, kemampuan murid dan yang diperlukan oleh murid serta tujuan yang akan dicapai dengan tetap selalu mempertimbangkannya dengan bijaksana.
- (3). Kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah harus mempergunakan waktunya setelah berinteraksi secara verbal dengan siswa-siswanya untuk kegiatan pengelolaan. Menurut

hasil penelitian Rosenshine, (dalam Dimiyati, 2010) bahwa kepala sekolah-kepala sekolah secara verbal dengan murid-muridnya (mengajar) rata-rata hanya sekitar 20 sampai 30 persen setiap harinya. Selebihnya dipergunakan untuk kegiatan pengelolaan meliputi, supervisi, organisasi pelajaran, mengisi beberapa macam formulir, menyiapkan bahan ujian, memeriksa dan menilai pekerjaan murid, menghadiri rapat-rapat, mengadakan pertemuan dengan orang tua murid dan menyiapkan dokumen-dokumen.

- (4). Sebagai Menejer, kepala sekolah harus dapat mengelola kelas dengan sebaik-baiknya dan memberikan keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk membina ketertiban di dalam kelas. Tentu saja hal ini bukan hanya menjadi beban kepala sekolah saja, tetapi juga menjadi masalah sekolah secara keseluruhan.
- (5). Sebagai pemimpin yang dalam kenyataannya menghadapi sekelompok siswa tentu saja bukan sekedar mengajar, akan tetapi lebih dari pada itu, ia harus memanfaatkan individual. Dalam kemampuannya sebagai pemimpin kelompok, diharapkan ia menjadi wasit yang baik, peleraai kecemasan, dan fungsi, teman dan orang kepercayaan, pengganti orang tua, sumber kasih sayang, dan pemberi semangat.
- (6). Sebagai konselor, kepala sekolah harus menjadi pengamat yang peka terhadap tingkah laku dan gerak-gerik siswa-siswanya. Kepala sekolah harus berusaha memberikan tanggapan yang konstruktif apabila murid mengalami keseluruhan dalam belajar. Kepala sekolah harus tahu apabila ada muridnya yang perlu dikonsultasikan kepada ahli kesehatan mental misalnya. Di setiap kelas tidak jarang ada murid yang mengadakan persoalan pribadinya kepada kepala sekolah. Di samping itu kepala sekolah juga diharapkan dapat menangani tes kecerdasan, tes hasil belajar, tes minat dan dapat pula menafsirkan hasil tes tersebut untuk murid dan orang tuanya. Dalam kaitan ini sudah barang tentu kepala sekolah harus

waspada. Kemampuan orang tua, masyarakat sekitar, kepentingan kepala sekolah-kepala sekolah lain dan murid-murid lainnya harus dipertimbangkan, tidak boleh diabaikan.

- (7). Kepala sekolah sebagai model, ia harus berperan memberikan contoh bagi murid-muridnya. Gairah murid terhadap suatu mata pelajaran timbul karena pelajaran itu diberikan oleh kepala sekolah yang penuh gairah dengan menggunakan metode bervariasi. Sebaliknya gairah murid terhadap sesuatu mata pelajaran memudar karena mata pelajaran itu diberikan dengan metode ceramah tanpa variasi-variasi yang membuat siswa tertarik mengikutinya. Dengan demikian kepala sekolah tersebut dengan sengaja berperan sebagai model. Demonstrasi dalam mata pelajaran fisika, kimia dan kesejahteraan keluarga adalah contoh-contoh permodelan langsung (*direct modelling*). Tetapi dalam banyak hal-hal yang lain sebenarnya kepala sekolah tidak menyadari bahwa banyak peran yang dilakukan tanpa di sengaja telah memerankan sebagai model. Misalnya, kepala sekolah sering mendemonstrasikan cara berfikir memecahkan masalah, apabila kepala sekolah melibatkan siswa-siswanya berfikir melalui bermacam alternatif pemecahan, besar kemungkinan siswanya menjadi sadar bahwa mereka mampu memecahkan masalah dalam berbagai macam situasi.

2.5. Disiplin

2.5.1. Pengertian Disiplin Kerja

Slamet (2012: 214) menjelaskan bahwa disiplin berasal dari akar kata "*disciple*" yang berarti belajar. Robbins dalam Slamet (2012: 216) disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin

kerja merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya disiplin kerja maka guru akan dapat mempertahankan kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2011) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2015) juga menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Siagian (2011), bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Menurut Mangkunegara (2010: 129), ada dua tipe pendisiplinan dalam kegiatan manajemen yang preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan dalam organisasi. Tujuannya untuk menggerakkan guru agar berdisiplin diri, bukan adanya paksaan dari kepala sekolah. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di organisasi (Mangkunegara, 2010: 129).

Disiplin korektif sering berupa bentuk hukuman tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), dengan memberikan peringatan atau skorsing. Guru yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun demikian, sasaran dari tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif, mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan guru yang berbuat kesalahan. Pendekatan negative yang bersifat menghukum

akan mempunyai dampak lain yang merugikan, seperti hubungan emosionalnya terganggu, absensi meningkat, kelesuan dan ketakutan pada Kepala Sekolah.

Agar menjadi guru yang berdisiplin, perlu dilakukan pendekatan. Ada tiga pendekatan disiplin yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin tujuan (Mangkunegara, 2010: 130). Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman fisik;
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses yang berlaku;
3. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-fakta;
4. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

Adapun pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Asumsinya adalah:

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan;
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya;
3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya;
4. Peningkatan perbuatan/pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras;
5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat.

Pendekatan disiplin dengan tujuan berasumsi:

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai;
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku;
3. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik;
4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Mangkunegara (2010: 131), pelaksanaan pemberian sanksi terhadap guru pelanggar disiplin kerja dengan memberikan peringatan sesegera mungkin, konsisten, dan impersonal. Bagi guru yang melakukan pelanggaran kerja terhadap disiplin perlu diberikan surat peringatan satu kali, dua kali, dan ketiga kalinya. Tujuannya agar guru yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya, surat peringatan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite guru. Selain itu pemberian sanksi kepada guru yang melanggar disiplin harus konsisten, agar guru dapat menghargai peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh sekolah tersebut.

2.5.2. Teknik Mendisiplinkan Kerja

Beberapa teknik dalam melaksanakan disiplin kerja meliputi teknik pertimbangan sedini mungkin, teknik pencegahan yang efektif, teknik mendisiplinkan diri, teknik disiplin inventori, teknik menegur “primadona”, teknik menimbulkan kesadaran diri, dan teknik sandwich (Mangkunegara, 2010).

1. Teknik Disiplin Pertimbangan Sedini Mungkin. Tindakan perbaikan sedini mungkin dari Kepala Sekolah mengurangi perlunya tindakan indiscipliner di masa mendatang. Artinya jika keadaan yang tidak baik dibiarkan berlarut, semakin sulitlah untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dari guru yang tidak efektif atau tidak berkemauan penuh. Sedikit sekali Kepala Sekolah yang berusaha memperbaiki guru baru selama masa percobaan. Mereka percaya akan kemampuan guru baru tersebut tanpa melihat kemampuannya. Sedangkan masa

percobaan merupakan masa untuk melatih, mengajar, memperbaiki, membimbing, menunjukkan dan mendorong para guru baru untuk mengerjakan apa yang diharapkan dari mereka.

2. Teknik Disiplin Pencegahan yang Efektif. Kepala Sekolah dituntut dapat mendisiplinkan diri sendiri sehingga akan tercipta kondisi kerja yang menantang yang dapat diterima oleh para guru. Salah satu cara yang terbaik untuk membantu guru menyadari perlunya disiplin ialah dengan memberikan teladan. Jika Kepala Sekolahnya mau disiplin maka gurunya akan disiplin pula, begitu pula sebaliknya jika kepala sekolah tidak disiplin, maka gurunya juga tidak disiplin .
3. Teknik Disiplin dengan Mendisiplinkan Diri. Kita semua mempunyai kesukaran dan kebencian terhadap orang, kebiasaan, kaidah, peraturan, dan pekerjaan kita. Disiplin diri adalah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidak senangan itu (Mangkunegara, 2010: 136). Belajar menerima orang yang tidak kita sukai dan mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi merupakan contoh disiplin manajerial. Belajarlah untuk tidak mudah tersinggung atau marah jika ada orang yang memberikan kritik atau saran.
4. Teknik Disiplin Inventori. Webster dalam (Slamet, 2012: 125) telah menemukan alat pengukur yang baik untuk menentukan perlunya pelatihan manajemen dalam bidang disiplin. Alat itu namanya *Supervisory Inventory on Discipline*, yang berisi 80 pertanyaan yang dapat dijawab dalam waktu 15 menit. Alat ini dapat memberikan pengetahuan tentang pemahaman suatu kelompok tentang disiplin, masalah-masalah yang mungkin akan timbul karena tidak adanya pengertian yang cukup memadai tentang pokok itu.

5. Teknik Disiplin Menegur Guru “Primadona”. Kepala Sekolah perlu menegur guru yang menonjol apabila melakukan kesalahan-kesalahan, janganlah takut kehilangan guru yang baik jika itu merupakan bibit dari ketidak disiplin. Lebih baik ditegur lebih awal dari pada akan bertindak seterusnya.
6. Teknik Menimbulkan Kesadaran Diri. Suatu teguran yang lunak dapat diberikan secara halus melalui pertanyaan tertentu kepada guru yang jawabannya merupakan teguran otomatis bagi dirinya sendiri.
7. Teknik *Sandwich*: Pada dasarnya teknik ini merupakan teguran secara langsung (lisan), diikuti dengan ucapan syukur, diakhiri dengan peringatan lunak. Teknik sandwich berarti Kepala Sekolah menyelipkan (seperti sandwich) di antaranya ucapan syukur dan persetujuannya dan teguran yang semuanya dilakukan pada saat itu juga setelah suatu pekerjaan yang dikerjakan tersebut selesai.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan beberapa kewajiban dan larangan setiap Pegawai Negeri Sipil. Di antara kewajiban setiap Pegawai Negeri adalah :

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara, dan pemerintah;
2. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil;
3. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
4. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
5. Menaati ketentuan jam kerja;
6. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;

7. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya;
8. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, dan terhadap atasan;
9. Menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku;
10. Menaati perintah kedinasan dari yang berwenang.

Selain kewajiban yang harus ditaati oleh Pegawai Negeri juga terdapat hal-hal yang dilarang oleh setiap Pegawai Negeri Sipil diantaranya adalah:

1. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan dan martabat negara, pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil;
2. Menyalahgunakan wewenangnya, dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya;
3. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;

Membocorkan dan memanfaatkan rahasia Negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

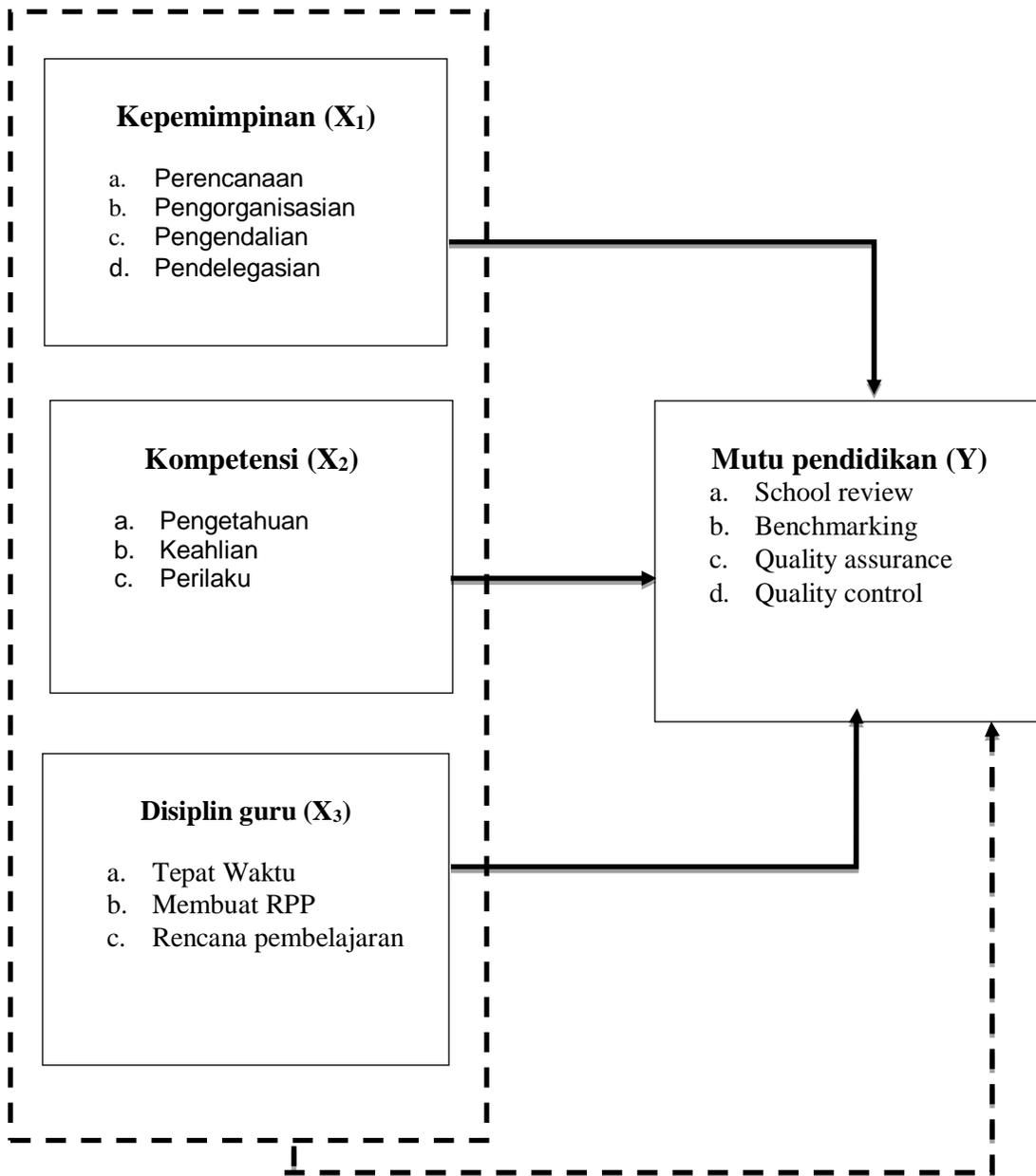
Pendidikan sebagai proses pendewasaan manusia (anak didik) yang berlangsung seumur hidup, dilaksanakan melalui tri pusat pendidikan yang meliputi keluarga, sekolah, dan masyarakat. Pernyataan ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Pidarta (2012) bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian, dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah serta berlangsung terus menerus.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang didirikan, merupakan realisasi kewajiban negara dan pemerintah untuk menyelenggarakan pendidikan terhadap warga negaranya. Melalui sekolah pemerintah menginginkan agar warga dan bangsanya menjadi seorang yang profesionalisme di bidang keahlian dan bakat anak didik, yang akan berguna bagi diri sendiri khususnya, dan berguna bagi bangsa umumnya. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi melanjutkan pendidikan keluarga dengan guru sebagai pengganti orang tua.

Pendidikan yang diterima anak didik di sekolah ini adalah berupa pengetahuan dan keterampilan yang masih bersifat umum. Hal ini hanya sebagai dasar dan bekal yang akan dikembangkan di kemudian hari setelah anak tamat dari sekolah tersebut. Lingkungan masyarakat merupakan lembaga pendidikan selain keluarga dan sekolah yang akan membentuk kebiasaan, pengetahuan, minat dan sikap, kesusilaan, kemasyarakatan, dan keagamaan. Di dalam lembaga masyarakat atau dalam pergaulan di luar keluarga, si anak memperoleh pendidikan yang berlangsung secara non formal baik dari para tokoh masyarakat, pejabat atau pengusaha dan para pemimpin agama dan lain sebagainya.

Dari sisi lain sekolah dapat dipandang sebagai suatu masyarakat yang utuh dan bulat yang memiliki kepribadian sendiri, menjadi tempat untuk menanamkan berbagai nilai, pengetahuan, keterampilan, dan wawasan. Dengan kata lain sekolah sebagai masyarakat belajar berperan mencerdaskan kehidupan bangsa dalam arti menumbuhkan, memotivasi dan mengembangkan nilai-nilai budaya yang mencakup etika, logika, estetika dan praktik sehingga tercipta manusia Indonesia yang utuh dan berakar budaya bangsa. Selain itu sekolah sebagai lingkungan pendidikan, perlu adanya pengertian dan kerjasama antar guru (pihak sekolah) dan orang tua siswa (masyarakat) untuk mengemban tugas pendidikan. Kompetensi, kepemimpinan dan motivasi merupakan tiga faktor yang diduga dapat meningkatkan kinerja guru pada SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas yaitu kepemimpinan, kompetensi, disiplin guru, dan mutu pendidikan maka dapat diambil suatu kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin guru terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.
5. Variabel disiplin guru yang paling dominan berpengaruh terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variable yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Ferdinand (2011:28) menjelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat dalam penelitian atau bisa dikatakan sebagai variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat Variabel independen sering disebut variabel *stimulus, predictor, antecedent*.

Dalam penelitian ini variabel independen yaitu kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin guru. Penjabaran mengenai variabel – variabel diatas beserta indikator ataupun faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1)

Dari uraian diatas mengenai pengertian kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dari seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu organisasi atau lembaga sekolah guna tercapainya tujuan sekolah

2. Kompetensi (X_2)

Dari uraian di atas mengenai pengertian kompetensi, dapat di simpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan kepala sekolah dalam memainkan perannya untuk melaksanakan tugas utamanya.

3. Disiplin guru (X_3)

Dari uraian di atas mengenai pengertian disiplin guru, dapat disimpulkan bahwa disiplin guru adalah sebagai kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekolah.

4. Mutu pendidikan (Y)

Dari uraian diatas mengenai mutu pendidikan, dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan adalah hasil dari proses atau hasil kerja dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah yang diukur berdasarkan kriteria tertentu yaitu nilai kelulusan, mutu kelulusan, dan lain-lain

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis dan Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel kepemimpinan, kompetensi dan disiplin guru terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 (tiga) bulan

4.3. Populasi dan Sampel

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2012:80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua guru SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 40 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau *sampling jenuh*, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden guru SMK Negeri Pariwisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.

4.4. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan disiplin guru terhadap mutu pendidikan. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisioner atau daftar pertanyaan kepada guru.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen – dokumen yang diterbitkan organisasi seperti data absensi guru, data jumlah guru, dan sejarah organisasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuesioner.

1. Interview atau wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian pendahuluan guna menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya jumlah responden.

2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142). Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu kepemimpinan, kompetensi, disiplin guru dan mutu pendidikan. Dalam kuisisioner, keempat variabel tersebut terdiri dari elemen-elemen variabel dan masing-masing item akan diukur dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, yaitu sangat setuju – sangat tidak setuju, sangat baik – sangat tidak baik, dan sangat bisa – sangat tidak bisa. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala Likert sebagai berikut:

Sangat setuju : 5

Setuju : 4

Kurang setuju : 3

Tidak setuju : 2

Sangat tidak setuju : 1

4.5. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (1989), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2012:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu

instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012)

Nasution (2012:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.6. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kepemimpinan, kompetensi, disiplin guru, dan mutu pendidikan. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kepemimpinan, kompetensi dan disiplin guru terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh mutu pendidikan. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = Mutu pendidikan

a = konstanta

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kompetensi

X_3 = Disiplin guru

b_1, b_2, b_3 = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), dan disiplin guru (X_3), terhadap variabel terkait yaitu mutu pendidikan (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), dan disiplin guru (X_3), terhadap variabel terkait yaitu mutu pendidikan (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel

ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali,2013)

b. Pengujian hipotesis keempat

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen.

Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2 = R$ Square

$n =$ Banyaknya Data

$k =$ Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2011)

- a) Jika F hitung $> F$ tabel atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Jika F hitung < atau $\text{Sig.}F > 5\%$ mak H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Pengujian hipotesis kelima

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Mamasa merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2002. Kabupaten Mamasa dengan Ibu kota Mamasa merupakan salah satu Kabupaten di Propinsi Sulawesi Barat yang memiliki luas wilayah 3.005,88 km² (kesempatan sementara sebelumnya adanya penetapan wilayah definitif), secara administratif terdiri dari 13 Kecamatan Definitif, dengan jumlah penduduk sebanyak 118.831 jiwa.

Kabupaten Mamasa mempunyai batas – batas wilayah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Mamuju;
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Tana Toraja dan Pinrang;
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Polewali Mandar;
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Polewali Mandar, Kabupaten Majene dan Mamuju.

Kabupaten Mamasa terletak didepresiasi sungai Mamasa yang terdiri dari daratan, perbukitan dan sebagian besar pegunungan. Keadaan topografi dan bentang alam terdiri dari rata2 ± 13%, perbukitan ± 14% dan pegunungan Luasnya ± 73% dengan luas keseluruhan 3.005,88 Km². Adapun Ibukota Kabupaten Mamasa dalam hal ini Kota Mamasa berada pada ketinggian 500 — 2.000 meter diatas permukaan laut.

Diantara upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah adalah pembenahan manajemen Sekolah, sebab tingkat kemajuan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan

oleh sejauh mana tingkat kemajuan manajemen dan administrasi pendidikannya. Dalam konteks pengembangan manajemen penyelenggara pendidikan harus selalu di dasarkan pada beberapa aspek antara lain : Pertama : Visi dan karakteristik manajemen Sekolah yang meliputi efisien dan efektif, Transparansi dan Demokratis, peningkatan kualitas, dedikatif suatu bermoral dan beretika. Kedua : Kompetensi dan profesionalisme yang merupakan syarat utama keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan mengemban tanggung jawab. Seseorang dapat melaksanakan tugas secara profesional jika memiliki kompetensi tertentu sesuai bidang tugas yang dijalani. Terwujudnya kompetensi disebabkan oleh perpaduan kemampuan intelektual, pengetahuan dan skill yang terintegrasi dalam pribadi seseorang. Ketiga : Kepemimpinan yang memberikan deskripsi tentang orang dengan sejumlah peran dan kesan power sekaligus sebagai petinggi dalam suatu organisasi. Keempat : Kepemimpinan konstruktif yang berorientasi pada upaya menciptakan kohesi keterlibatan seluruh komponen dengan merinci area kerja seperti : Membagi job, meningkatkan komitmen Sekolah untuk terus belajar dan tumbuh dalam keterampilan dan pengetahuan, memberikan peluang peran dan partisipasi yang leluasa bagi guru serta mendistribusikan penghargaan. Kelima : kompetensi dasar guru yang diperolehnya melalui pendidikan atau latihan. Keenam : kompetensi dasar kepala sekolah untuk menjamin profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mewujudkan sekolah unggul dan mandiri dan, ketujuh : Pengelolaan administrasi yang merupakan segenap proses penggerakan dan pengintegrasian segala sesuatu baik personal, spritual maupun material yang ada kaitannya dengan pencapaian tujuan pendidikan.

Adapun tugas dan fungsi kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan administrasi sekolah adalah dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah

- a. Penanggung jawab pelaksanaan pendidikan di sekolah, termasuk didalamnya penanggung jawab pelaksanaan administrasi sekolah.
- b. Kepala Sekolah mempunyai tugas merencanakan pelaksanaan pendidikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh proses pendidikan di sekolah mencakup :
 - 1) Pengaturan proses belajar mengajar.
 - 2) Pengaturan administrasi kantor.
 - 3) Pengaturan administrasi siswa.
 - 4) Pengaturan administrasi pegawai.
 - 5) Pengaturan administrasi perlengkapan.
 - 6) Pengaturan administrasi BP/BK.

- 7) Pengaturan hubungan dengan masyarakat.
 - c. Agar tugas dan fungsi Kepala Sekolah dapat berjalan dan dapat mencapai sasaran perlu adanya jadwal kerja Kepala Sekolah yang mencakup :
 - 1) Kegiatan harian.
 - 2) Kegiatan mingguan.
 - 3) Kegiatan bulanan.
 - 4) Kegiatan semesterancaturwulan.
 - 5) Kegiatan akhir tahun ajaran, dan
 - 6) Awal tahun ajaran.
2. Wakil Kepala Sekolah
- a. Tugas Wakil Kepala Sekolah adalah membantu tugas Kepala Sekolah dan dalam hal tertentu mewakili Kepala Sekolah baik ke dalam maupun ke luar, bila Kepala Sekolah berhalangan.
 - b. Jumlah Wakil Kepala Sekolah 1 (satu) orang. Jumlah itu dapat ditambah tergantung dari beban kerja sesuai dengan jumlah kelompok belajar (kelas) dari sekolah tersebut/yang dikelolanya.
3. Urusan-urusan
- Tiap Sekolah mengenal 5 urusan yang dipegang oleh seorang penanggung jawab urusan (termasuk Urusan Administrasi).
- a. Urusan Administrasi
 - 1) Ditangani oleh tata usaha sekolah.
 - 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam menangani peraturan :

- a) Kepegawaian/personalia
 - b) Peralatan pengajaran
 - c) Pemeliharaan gedung dan perlengkapan sekolah serta perpustakaan sekolah, dan Keuangan.
- b. Urusan Kurikulum
1. Ditangani oleh seorang guru bidang studi yang dinilai lebih menguasai segi teknis edukatif.
 2. Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam pengurusan kegiatan proses belajar mengajar baik intrakurikuler, kokurikuler, ekstrakurikuler, maupun kegiatan pengembangan kompetensi guru melalui supervisi atau latihan dan kerja.
- c. Urusan Kesiswaan
- 1) Ditangani oleh guru BP/BK atau guru bidang studi.
 - 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan :
 - a. Pembinaan OSIS.
 - b. Bimbingan penyuluhan/Bimbingan Karier (BP/BK).
 - c. Penyusunan alat penilaian, dan
 - d. Usaha kesehatan sekolah dan kesejahteraan.
- d. Sarana Prasarana
- 1) Ditangani oleh guru BP/BK atau guru bidang studi.
 - 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan :
 - a. Mengatur pemanfaatan sarana prasarana.
 - b. Merencanakan kebutuhan sarana prasarana serta program pengadaannya.

- c. Mengatur pembukuannya dan menyusun laporan.
- e. Urusan Hubungan dengan Masyarakat
 - 1) Ditangani oleh guru bidang studi yang supel dan komunikatif.
 - 2) Ruang lingkup pekerjaan adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan :
 - a) Menampung saran-saran/pendapat masyarakat memajukan sekolah.
 - b) Membantu mewujudkan kerjasama dengan lembaga-lembaga yang berhubungan dengan usaha dan kegiatan pengabdian masyarakat.
- 4. Wali Kelas
 - a. Ditangani oleh guru bidang studi atau guru BP.
 - b. Tiap kelompok belajar/kelas ada satu wali kelas.
 - c. Wali kelas bertugas dalam mengelola kelas baik teknis administratif atau teknis edukatif.
 - d. Wali kelas dituntut banyak memberikan bahan masukan kepada guru BP bagi siswa yang ada dibawah asuhannya.
- 5. Guru BP/ BK
 - a. Ditangani oleh tenaga khusus BP atau guru bidang studi yang dianggap mampu untuk menangani tugas tersebut.
 - b. Tugas guru BP/BK adalah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan bimbingan dan penyuluhan

5.1.2. Profil Responden

Hasil olah data deskriptif frekuensi untuk karakteristik responden memberikan suatu gambaran dari responden yang menjadi sampel dan menjawab kuisioner. Karakteristik profil

responden berisi gambaran tentang: Umur, Jenis Kelamin, Pangkat/ Golongan, dan Pendidikan terakhir.

Tabel 5.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 31 tahun	2	5,71
31 - 40 tahun	13	37,14
41 - 50 tahun	17	48,57
> 50 tahun	3	8,57
Jumlah	35	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 5.1 menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut usia, diketahui bahwa yang berumur < 31 tahun sebanyak 2 orang atau 5,71%, kemudian 31 – 40 tahun sebanyak 13 orang atau 37,14%, umur 41 – 50 tahun sebanyak 17 orang atau 48,57%, dan umur > 50 tahun sebanyak 3 orang atau 8,57%. Dengan demikian mayoritas guru di SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa provinsi Sulawesi Barat adalah berusia 41 – 50 tahun.

Tabel 5.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	16	45,71
Perempuan	19	54,29
Jumlah	35	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.2. dapat diketahui bahwa responden laki-laki yaitu sebanyak 16 orang atau 45,71%, kemudian guru perempuan sebanyak 19 orang atau 54,29%. Dengan demikian, mayoritas jenis kelamin pada guru di SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa provinsi Sulawesi Barat adalah perempuan.

Tabel 5.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan

Status	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
<Penata Muda/ III,a	2	5,71
Penata Muda/ III,a	5	14,29
Penata Muda Tk.I/ III,b	4	11,43
Penata/ III,c	10	28,57
Penata Tk. I/ III,d	9	25,71
Pembina/ IV.a	5	14,29
Jumlah	35	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 5.3 menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden pada guru di SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa provinsi Sulawesi Barat, menurut pangkat dan golongan, diketahui bahwa pangkat dan golongan yang paling rendah adalah pangkat/ golongan <Penata Muda/ III,a, bagi tenaga honorer selanjutnya pangkat/ golongan terbanyak sejumlah 10 orang atau 28,57%, adalah Penata III.c

Tabel 5.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SLTA/ SMU	-	0
Diploma	-	0
S 1	35	100
S 2	-	-
Jumlah	35	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel 5.4 dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden, sudah tidak ditemukan (0%) responden yang memiliki pendidikan terakhir SLTA/SMU maupun diploma, S1 sebanyak 35 orang atau 100%, Hal ini dimungkinkan, mengingat untuk menjadi guru, disyaratkan memiliki kualifikasi pendidikan minimal

sarjana.Pendidikan terakhir seluruh guru padaSMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa provinsi Sulawesi Barat adalah S1.

5.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berikut ini akan disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel Kepemimpinan:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Item	Korelasi	Kesimpulan
X1.1	0,700	Valid
X1.2	0,609	Valid
X1.3	0,684	Valid
X1.4	0,580	Valid
X1.5	0,349	Valid
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,801 (Reliabel)		

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.5 terlihat bahwa ke 5 item pada variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0.30, sehingga seluruh Indikator pada variabel Kompetensi Guru dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen variabel Kepemimpinan dinyatakan telah valid dan reliabel.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel Kompetensi (X2) dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut ini:

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi

Item	Korelasi	Kesimpulan
X2.1	0,626	Valid
X2.2	0,619	Valid
X2.3	0,686	Valid
X2.4	0,644	Valid
X2.5	0,625	Valid
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,859 (Reliabel)		

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.6 terlihat bahwa ke 5 item pada variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0.30, sehingga seluruh Indikator pada variabel Kompetensi (X2) dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen Kompetensi (X2) dinyatakan telah valid dan reliabel.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel Disiplin Guru (X3) dapat dilihat pada Tabel 5.7

Tabel 5.7
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Guru

Item	Korelasi	Kesimpulan
X3.1	0,797	Valid
X3.2	0,668	Valid
X3.3	0,619	Valid
X3.4	0,670	Valid
X3.5	0,791	Valid
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,875 (Reliabel)		

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.7 terlihat bahwa ke 5 item pada variabel Disiplin Guru (X3) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0.30, sehingga seluruh Indikator pada variabel Disiplin Guru (X3) dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen variabel Disiplin Guru (X3) dinyatakan telah valid dan reliabel.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel Mutu Pendidikan (Y) dapat dilihat pada Tabel 5.8

Tabel 5.8
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Mutu Pendidikan

Item	Korelasi	Kesimpulan
Y.1	0,930	Valid
Y.2	0,533	Valid
Y.3	0,928	Valid
Y.4	0,967	Valid
Y.5	0,951	Valid
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,948(Reliabel)		

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.8 terlihat bahwa ke 5 item pada variabel Mutu Pendidikan (Y) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0.30, sehingga seluruh Indikator pada variabel Mutu Pendidikan (Y) dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen variabel Mutu Pendidikan (Y) dinyatakan telah valid dan reliabel.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang dideskripsikan dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi, Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), dan Disiplin Guru (X3) selanjutnya variabel terikat berupa Mutu Pendidikan (Y).

A. Deskripsi Variabel Kepemimpinan(X1)

Dari 35 kuesioner yang disebar pada responden memuat pernyataan mengenai Kepemimpinan dengan 5 butir pernyataan, dibuat dengan menggunakan skala penilaian *rating scale* dengan menggunakan rentang jawaban 1 sampai 5 pada guru di SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulbar, hasilnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.9
Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		RR		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
(X1.1) Kepala Sekolah Banyak menghabiskan waktu kerja denganduduk terusmenerus di suatu tempat	-	0	-	0	15	42,86	8	22,86	12	34,29	15,74
(X1.2) Dalam bekerja Kepala Sekolah banyak kesempatan untuk bercakap-cakap dan bersenda gurau dengan kawan-kawan,	-	0	1	2,86	13	37,14	14	40,00	7	20,00	15,89
(X1.3) Dalam bekerja Kepala Sekolah diharapkan untuk selalu memberikan bantuan	-	0	-	0	13	37,14	11	31,43	11	31,43	15,71

kepada guru yang lain												
(X1.4) Jenis pekerjaan yang Kepala Sekolah lakukan, setiap orang mengetahui bagaimanacara berkomunikasi yang baik dengan orang lain	-	0	1	2,86	12	34,29	14	40,00	8	22,86	15,83	
apabila kepala sekolah ditolong oleh seseorang berarti saya tidak melakukan pekerjaan saya dengan baik	-	0	-	0	5	14,29	18	51,43	12	34,29	15,46	

Sumber : Data Primer diolah 2020

keterangan : skor 1 = Sangat Tidak Setuju , skor 2 = Tidak Setuju, skor 3 = Ragu-ragu, skor 5 = Sangat Setuju.

Berdasarkan tabel 5.9 diketahui hasil analisis deskriptif dari variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Indikator X1.1 dengan item pernyataan Kepala Sekolah Banyak menghabiskan waktu kerja dengan duduk terus menerus di suatu tempat, memiliki rata-rata indikator sebesar 15,06 dengan jawaban tertinggi pada skala 3 atau ragu-ragu sebesar 42,86%. Artinya, mayoritas guru ragu-ragu dengan pernyataan Saya memahami benar pekerjaan yang saya tekuni.

Indikator X1.2 dengan item pernyataan Dalam bekerja Kepala Sekolah banyak kesempatan untuk bercakap-cakap dan bersenda gurau dengan kawan-kawan, memiliki rata-rata indikator sebesar 15,08 dengan jawaban tertinggi pada skala 3 atau ragu-ragu sebesar 37,14%. Artinya, mayoritas guru ragu-ragu terhadap pernyataan Dalam bekerja saya memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas.

Indikator X1.3 dengan item pernyataan Dalam bekerja Kepala Sekolah diharapkan untuk selalu memberikan bantuan kepada guru yang lain, memiliki rata-rata indikator sebesar

14,97 dengan jawaban tertinggi pada skala 3 atau setuju sebesar 37,14%. Artinya, mayoritas guru ragu-ragu pernyataan bahwa saya memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan sesuai lingkup pekerjaan yang saya geluti.

Indikator X1.4 dengan item pernyataan Jenis pekerjaan yang Kepala Sekolah lakukan, setiap orang mengetahui bagaimana cara berkomunikasi yang baik dengan orang lain, memiliki rata-rata indikator sebesar 15,03 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 40,00%. Artinya, mayoritas guru setuju pada pernyataan bahwa saya berdiskusi dengan teman saya yang lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan.

Indikator X1.5 dengan item apabila kepala sekolah ditolong oleh seseorang berarti saya tidak melakukan pekerjaan saya dengan baik, memiliki rata-rata indikator sebesar 14,75 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 51,43%. Artinya, mayoritas guru setuju pada pernyataan bahwa Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin.

B. Deskripsi Variabel Kompetensi (X2)

Dari 36 kuesioner variabel Kompetensi memuat pernyataan mengenai Kompetensi yang dibuat dengan menggunakan skala penilaian *rating scale* dengan menggunakan rentang jawaban 1 sampai 5 yang telah peneliti sebarakan pada gurudi SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat, Untuk melihat frekwensi jawaban responden terhadap 5 butir pernyataan berkaitan dengan disiplin, maka hasil jawaban responden, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.10
Deskripsi Variabel Kompetensi

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		RR		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
(X2.1) Guru memiliki	-	0	-	0	15	42,86	15	42,86	5	14,29	15,09

pengetahuan yang cukup untuk mengajar											
(X2.2) keterampilan mengajar yang dimiliki guru sudah memadai untuk menunjang profesi sebagai guru	-	0	2	5 , 7 1	10	37,14	15	42,86	8	22,8 6	14,97
(X2.3) Saya terbiasa melakukan aktivitas sesuai prosedur termasuk dalam kegiatan pembelajaran.	-	0	-	0	18	51,43	12	34,29	5	14,2 9	15,17
(X2.4) Saya menyenangi profesi saya sebagai guru apalagi saat bersama siswa	-	0	2	5 , 7 1	12	34,29	13	37,14	8	22,8 6	15,03
(X2.5) Saya trampil menggunakan media pembelajaran saat mengajar	-	0	-	0	14	40,00	12	34,29	9	25,7 1	14,94

Sumber : Data Primer diolah 2020

keterangan : skor 1 = Sangat Tidak Setuju , skor 2 = Tidak Setuju, skor 3 = Ragu-ragu, skor 5 = Sangat Setuju.

Bedasar pada tabel 5.10 di atas terlihat bahwa jawaban responden Pada indikator X_{2.1} yaitu pernyataan Guru memiliki pengetahuan yang cukup untuk mengajar, memiliki rata-rata indikator sebesar 15,09 dengan jawaban tertinggi pada skala 3 dan 4 atau masih ragu-ragu sampai setuju masing masing sebesar 42,86%. Artinya, umumnya guru pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat masih ragu-ragu sampai setuju terhadap pernyataan Guru memiliki pengetahuan yang cukup untuk mengajar.

Pada indikator X_{2.2} yaitu keterampilan mengajar yang dimiliki guru sudah memadai untuk menunjang profesi sebagai guru, memiliki rata-rata indikator sebesar 14,97 dengan jawaban

tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 42,86%. Artinya, umumnya guru pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat setuju terhadap pernyataan yaitu keterampilan mengajar yang dimiliki guru sudah memadai untuk menunjang profesi sebagai guru.

Pada indikator X_{2,3} yaitu Saya terbiasa melakukan aktivitas sesuai prosedur termasuk dalam kegiatan pembelajaran. memiliki rata-rata indikator sebesar 15,17 dengan jawaban tertinggi pada skala 3 atau ragu-ragu sebesar 51,43 %. Artinya separuh dari guru pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat masih ragu-ragu terhadap pernyataan Saya terbiasa melakukan aktivitas sesuai prosedur termasuk dalam kegiatan pembelajaran.

Indikator X_{2,4} dengan item pernyataan Saya menyenangi profesi saya sebagai guru apalagi saat bersama siswa, memiliki rata-rata indikator sebesar 15,03 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 37,14 %. Artinya pilihan terbanyak pilihan pada kuisioner dari guru pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat sudah setuju terhadap pernyataan saya menyenangi profesi saya sebagai guru apalagi saat bersama siswa

Indikator X_{2,5} dengan item Saya terampil menggunakan media pembelajaran saat mengajar, memiliki rata-rata indikator sebesar 14,94 dengan jawaban tertinggi pada skala 3 atau ragu-ragu sebesar 40 %. Artinya separuh dari guru pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat masih ragu-ragu terhadap pernyataan Saya terampil menggunakan media pembelajaran saat mengajar.

C. Deskripsi Variabel Disiplin Guru (X₃)

Dari 36 kuesioner tersebut memuat pernyataan mengenai Disiplin Guru, yang dibuat dengan menggunakan skala penilaian *rating scale* dengan menggunakan rentang jawaban 1

sampai 5 yang telah peneliti sebarakan pada gurudi SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat, hasil jawaban responden terhadap 5 butir pernyataan yang berkaitan dengan pemanfaatan multimedia, hasilnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.11
Deskripsi Variabel Disiplin Guru

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		RR		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
(X3.1) Guru mampu menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa merasa terbebani	-	0	2	5,71	3	8,57	18	51,43	12	34,29	15,71
(X3.2) Guru patuh terhadap peraturan yang diterapkan di sekolah	-	0	2	5,71	8	22,86	21	60,00	4	11,43	15,09
(X3.3) Guru mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan cepat	-	0	1	2,86	14	40,00	14	40,00	6	17,14	16,14
(X3.4) Guru bersedia menerima sanksi dari atasan apabila guru melanggar peraturan yang berlaku	-	0	3	8,57	6	17,14	13	37,14	13	37,14	15,83
(X3.5) Guru mampu menyadari Kesalahan dengan tanpa harus ditegur oleh atasan	-	0	2	5,71	2	5,71	13	37,14	13	37,14	15,66

Sumber : Data Primer diolah 2020

keterangan : skor 1 = Sangat Tidak Setuju , skor 2 = Tidak Setuju, skor 3 = Ragu-ragu, skor 5 = Sangat Setuju.

Berdasarkan tabel 5.11 diketahui hasil analisis deskriptif dari variabel kinerja guru dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Indikator X3.1 dengan item pernyataan Guru mampu menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa merasa terbebani, memiliki rata-rata indikator sebesar 15,71 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 51,43 %. Artinya pilihan terbanyak dari guru pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat sudah setuju terhadap pernyataan Guru mampu menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa merasa terbebani.

Indikator X3.2 dengan item pernyataan Guru patuh terhadap peraturan yang diterapkan di sekolah, memiliki rata-rata indikator sebesar 15,09 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 60,00 %. Artinya pilihan terbanyak dari guru pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat sudah setuju terhadap pernyataan Guru patuh terhadap peraturan yang diterapkan di sekolah.

Indikator X3.3 dengan item pernyataan Guru mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan cepat memiliki rata-rata indikator sebesar 16,14 dengan jawaban tertinggi pada skala 3 dan 4 atau masih ragu-ragu sampai setuju, masing-masing senilai sebesar 40,00 %. Artinya pilihan terbanyak dari guru pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat masih ragu-ragu sampai setuju terhadap pernyataan Guru mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan cepat.

Indikator X3.4 dengan item pernyataan Guru bersedia menerima sanksi dari atasan apabila guru melanggar peraturan yang berlaku, memiliki rata-rata indikator sebesar 15,83 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 dan 5 atau setuju sampai sangat setuju, masing-masing senilai sebesar 37,14%. Artinya, pilihan terbanyak dari guru pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat sudah setuju sampai sangat setuju terhadap pernyataan Guru bersedia menerima sanksi dari atasan apabila guru melanggar peraturan yang berlaku.

Indikator X3.5 dengan item pernyataan Guru mampu menyadari kesalahan dengan tanpa harus ditegur oleh atasan, memiliki rata-rata indikator sebesar 15,66 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 51%. Artinya, mayoritas guru pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Baratsudah setuju bahwa Guru mampu menyadari kesalahan dengan tanpa harus ditegur oleh atasan.

D. Deskripsi Variabel Mutu pendidikan(Y)

Dari 35 kuesioner tersebut memuat pernyataan mengenai Mutu Pendidikan yang dibuat dengan menggunakan skala penilaian *rating scale* dengan menggunakan rentang jawaban 1 sampai 5 yang telah peneliti sebarakan pada gurudi SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat, hasilnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.12
Deskripsi Variabel Mutu Pendidikan

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		RR		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
(Y.1) Sekolah telah menerapkan manajemen sekolah dengan baik	-	0	2	5,71	14	40,00	9	27,71	10	28,57	15,11
(Y.2) Mutu Sekolah sudah mampu bersaing ditingkat Kabupaten	-	0	3	8,57	5	14,29	20	57,14	7	20,00	15,00
(Y.3) Sekolah mampu mempertahankan manajemen mutu selama 3 tahun terakhir	-	0	4	11,43	12	34,29	9	25,71	10	28,57	15,17
(Y.4) sekolah menjamin mutu pendidikan di sekolah tetap terjaga	-	0	5	14,28	11	31,43	8	22,86	11	31,43	15,17
(Y.5) Kualitas	-	0	2	5,71	14	40,00	8	22,86	11	31,43	15,09

pendidikan di sekolah dapat terkontrol dengan baik											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Primer diolah 2020

keterangan : skor 1 = Sangat Tidak Setuju , skor 2 = Tidak Setuju, skor 3 = Ragu-ragu, skor 5 = Sangat Setuju.

Berdasarkan tabel 5.12 diketahui hasil analisis deskriptif dari variabel Mutu pendidikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Indikator Y.1 dengan item pernyataan Sekolah telah menerapkan manajemen sekolah dengan baik, memiliki rata-rata indikator sebesar 11,11 dengan jawaban tertinggi pada skala 3 atau ragu-ragu sebesar 40%. Artinya, mayoritas guru ragu-ragu bahwa Sekolah telah menerapkan manajemen sekolah dengan baik.

Indikator Y.2 dengan item pernyataan Mutu Sekolah sudah mampu bersaing ditingkat Kabupaten , memiliki rata-rata indikator sebesar 15,00 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 57,15%. Artinya, mayoritas guru setuju bahwa Mutu Sekolah sudah mampu bersaing ditingkat Kabupaten.

Indikator Y.3 dengan item pernyataan Sekolah mampu mempertahankan manajemen mutu selama 3 tahun terakhir, memiliki rata-rata indikator sebesar 15,17 dengan jawaban tertinggi pada skala 3 atau setuju sebesar 34,29%. Artinya, mayoritas guru ragu-ragu Sekolah mampu mempertahankan manajemen mutu selama 3 tahun terakhir.

Indikator Y.4 dengan item pernyataan sekolah menjamin mutu pendidikan di sekolah tetap terjaga , memiliki rata-rata indikator sebesar 14,47 dengan jawaban tertinggi pada skala 3 atau ragu-ragu sebesar 34,29%. Artinya, mayoritas guru ragu-ragu bahwa sekolah menjamin mutu pendidikan di sekolah tetap terjaga.

Indikator Y.5 dengan item pernyataan Kualitas pendidikan di sekolah dapat terkontrol dengan baik, memiliki rata-rata indikator sebesar 14,42 dengan jawaban tertinggi pada skala 3 atau ragu-ragu sebesar 40,00%. Artinya, mayoritas guru ragu-ragu bahwa Kualitas pendidikan di sekolah dapat terkontrol dengan baik.

5.1.5. Hasil Analisis Regresi

A. Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 5.13 berikut ini

Tabel 5.13
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.770	.748	2.214

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Disiplin Guru,

b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 5.13, diperoleh nilai koefisien determinasi R Square menunjukkan nilai sebesar sebesar 0,770 yang berarti sebesar 77,00% variasi perubahan terhadap Mutu pendidikan dapat dijelaskan/dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompetensi (X2) dan Disiplin (X3), sedangkan sisanya sebesar 33,00% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model estimasi.

B. Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dari uji regresi linier berganda pada model pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompetensi (X2) dan Disiplin Guru (X3) terhadap Mutu Pendidikan (Y), terlihat pada tabel 5.14.

Tabel 5.14
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.669	2.577		-2.588	.015
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.392	.220	.268	1.785	.044
	Kompetensi	.457	.203	.331	2.250	.032
	Disiplin Guru	.456	.202	.354	2.309	.028

a. Dependent Variable: Mutu pendidikan

Sumber : Data Primer diolah 2020

Adapun model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = -6,669 + 0,392X1 + 0,457X2 + 0,456X3 + e$$

Di mana:

Y = Mutu Pendidikan

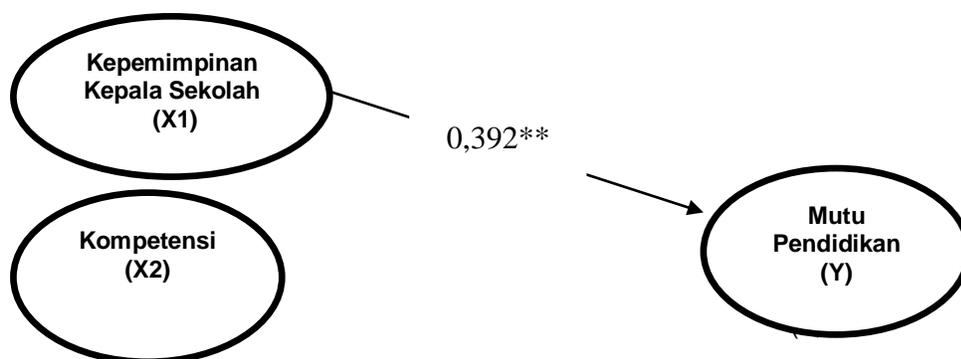
X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

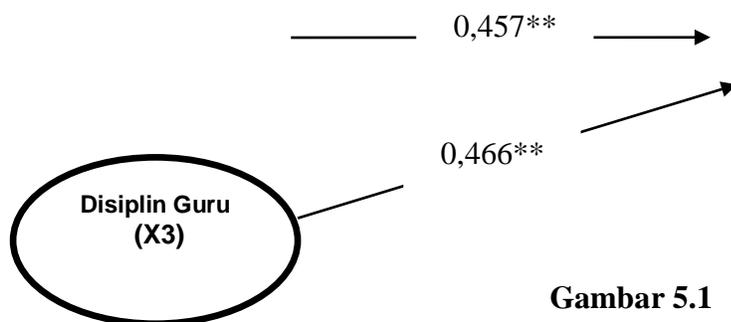
X2 = Kompetensi

X3 = Disiplin Guru

e = residual

Secara Grafis, pengujian hipotesis dapat disajikan sebagai berikut :





Gambar 5.1
Hasil Analisis Regresi

C. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model cocok atau sesuai dalam mengukur pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), kompetensi (X2) dan Disiplinj Guruguru (X3) terhadap Mutu Pendidikan (Y). Hasil pengujian secara simultan berdasarkan tabel Anova ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5.15
Hasil Uji F(ANOVA^b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509.654	3	169.885	34.673	.000 ^a
	Residual	151.889	31	4.900		
	Total	661.543	34			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompetensi , Disiplin Guru

b. Dependent Variable Mutu Pendidikan

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 5.15, nilai F statistik model menunjukkan angka sebesar 34,673, maka dengan tingkat signifikansi (α) = 5% dan nilai df (*Degree of Freedom*) pembilang sebesar 3 dan df penyebut sebesar 31 diperoleh F-tabel sebesar 2,90. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka pengujian pengaruh secara simultan memiliki nilai F hitung > F tabel (34,673 > 2,90). Demikian

pula nilai Sig. $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini memberikan kesimpulan bahwa model dinyatakan layak atau fit.

D. Uji Hipotesis dengan Uji T dan Uji Hipotesis Beta

Uji t merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Disiplin Guru (X3) secara individu (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni Mutu Pendidikan (Y). Dengan pengujian t statistik satu arah, tingkat signifikansi (α) = 5% dan nilai df (*Degree of Freedom*) sebesar 31, diperoleh t-tabel sebesar 1,6955, maka menghasilkan pengujian t statistik sebagai berikut:

Tabel 5.16
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.669	2.577		-2.588	.015
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.392	.220	.268	1.785	.044
Kompetensi	.457	.203	.331	2.250	.032
Disiplin Guru	.456	.202	.354	2.309	.028

a. Dependent Variable: Mutu pendidikan

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel di atas maka interpretasi terhadap hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah secara parsial berpengaruh terhadap Mutu Pendidikan, diperoleh nilai t-statistik sebesar 3.041 dengan nilai Sig. t sebesar 0,044. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,6955. Karena nilai t-statistik $>$ t-tabel ($3,041 > 1,6955$), dan nilai Probabilitas $<$ 0,05 ($0,044 < 0,05$), maka Hipotesis yang menyatakan

“Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat ” diterima. Mengingat koefisien bertanda positif (0,392) mengindikasikan hubungannya positif atau searah. Artinya semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah, akan semakin baik pula Mutu Pendidikan

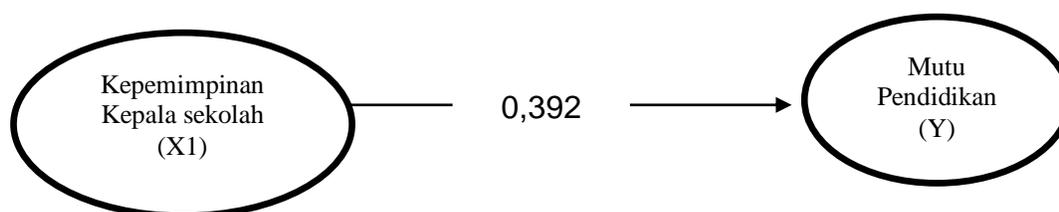
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Mutu Pendidikan, diperoleh nilai t-statistik sebesar 1,785 dengan nilai Sig. t sebesar 0,044. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,6955. Karena nilai t-statistik > t-tabel ($1,785 > 1,6955$), dan nilai Probabilitas < 0,05 ($0,032 < 0,05$), maka Hipotesis yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat ” diterima. Mengingat koefisien bertanda positif (0,457) mengindikasikan hubungannya positif atau searah. Artinya semakin baik Kompetensi, akan semakin baik pula Mutu Pendidikan
3. Disiplin berpengaruh positif secara parsial terhadap Mutu Pendidikan, diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,309 dengan nilai Sig. t sebesar 0,028. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,6955. Karena nilai t-statistik > t-tabel ($2,309 > 1,6955$), dan nilai Probabilitas < 0,05 ($0,028 < 0,05$), maka Hipotesis yang menyatakan “Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat ” diterima. Mengingat koefisien bertanda positif (0,466) mengindikasikan hubungannya positif atau searah. Artinya semakin baik Disiplin Guru, akan semakin baik pula Mutu Pendidikan
4. Untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat dari koefisien regresi terstandarisasi (atau beta). Nilai yang paling tinggi

mengindikasikan variabel yang paling dominan. Berdasarkan Tabel 5.16 dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Guru Guru (X3) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi Mutu Pendidikan, dengan koefisien beta sebesar 0,354, dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu KepemimpinanKepala Sekolah(0,268) dan kompetensi (0,331).

5.2. Pembahasan

5.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan

Berikut disajikan grafik hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan sebagai berikut :



Gambar 5.2
Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-statistik sebesar 3.041 dengan nilai Sig. t sebesar 0,044. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,6955. Karena nilai t-statistik > t-tabel (3,041 > 1,6955), dan nilai Probabilitas < 0,05 (0.044 < 0,05), maka Hipotesis yang menyatakan “Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat ” diterima. Mengingat koefisien bertanda positif (0,392) mengindikasikan hubungannya positif atau searah, apabila Kepemimpinan Kepala Sekolah naik 1 poin maka akan meningkatkan mutu pendidikan senilai 0,392. Artinya semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah, akan semakin baik pula Mutu Pendidikan

Berdasarkan Permendikbud No 13 tahun 2007 tentang standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah. Seorang Kepala Sekolah harus menguasai 5 ranah kompetensi yaitu kompetensi Manajerial, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi Supervisi dan Kompetensi Kewirausahaan

5.2.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Mutu Pendidikan



Gambar 5.3
Hubungan Kompetensi terhadap Mutu Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-statistik sebesar 1,785 dengan nilai Sig. t sebesar 0,044. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,6955. Karena nilai t-statistik > t-tabel ($1,785 > 1,6955$), dan nilai Probabilitas < 0,05 ($0,032 < 0,05$), maka Hipotesis yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat ” diterima. Mengingat koefisien bertanda positif (0,457) mengindikasikan hubungannya positif atau searah, apabila kompetensi naik satu poin maka akan diikuti peningkatan mutu pendidikan senilai 0,457. Artinya semakin baik Kompetensi, akan semakin baik pula Mutu Pendidikan

5.2.3. Pengaruh Disiplin Guru terhadap Mutu Pendidikan

Berikut disajikan grafik hubungan antara kompetensi pedagogik terhadap prestasi kerja guru sebagai berikut :

Hubungan antara Disiplin Guru terhadap Mutu Pendidikan dapat dilihat pada grafik berikut :





Gambar 5.4
Hubungan Disiplin Guruterhadap Mutu Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,309 dengan nilai Sig. t sebesar 0,028. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,6955. Karena nilai t-statistik > t-tabel ($2,309 > 1,6955$), dan nilai Probabilitas < 0,05 ($0,028 < 0,05$), maka Hipotesis yang menyatakan “Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat ” diterima. Mengingat koefisien bertanda positif (0,466) mengindikasikan hubungannya positif atau searah, apabila Disiplin guru naik 1 poin maka akan diikuti peningkatan mutu pendidikan senilai 0,466. Artinya semakin baik Disiplin Guru, akan semakin baik pula Mutu Pendidikan

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat. Peningkatan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 1 poin akan diikuti peningkatan Mutu Pendidikan senilai 0,392. Hal ini mengindikasikan semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah, akan semakin meningkat pula Mutu Pendidikan di sekolah.
2. Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat. Peningkatan kompetensi guru sebesar 1 poin akan diikuti peningkatan Mutu Pendidikan senilai 0,457. Hal ini mengindikasikan semakin meningkat Kompetensi Guru, akan semakin meningkat pula Mutu Pendidikan di sekolah.
3. Disiplin Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat. Peningkatan Disiplin guru sebesar 1 poin akan diikuti peningkatan Mutu Pendidikan senilai 0,466. Hal ini mengindikasikan semakin meningkat Disiplin Guru, akan semakin meningkat pula Hasil Belajar Siswa di sekolah
4. Disiplin Guru merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap Mutu Pendidikan pada SMK Negeri Parawisata Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.

.2. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini maka dapat disarankan beberapa hal yaitu:

1. Hendaknya Kepemimpinan Kepala Sekolah dimaksimalkan, dikarenakan baiknya kepemimpinan Kepala Sekolah dapat mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan di Sekolah.
2. Hendaknya upaya peningkatan kompetensi dimaksimalkan, dikarenakan peningkatan kompetensi dapat mempengaruhi peningkatan Mutu Pendidikan.
3. Disiplin guru harus tetap dijaga dan dimaksimalkan dikarenakan Disiplin guru dapat mempengaruhi peningkatan Mutu Pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ametembun, N.A 2012. *Manajemen Kelas Penuntun Bagi Para Guru Dan Calon Guru*. HOP Bandung.
- Arifin, J & Fauzi, A. 2009. *Aplikasi excel dalam fungsi terapan (non finansial dan non statistik)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI., Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- Bafadal, Ibrahim. 2009. *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Burns, N & Grove, S.K. 2005. *The practice of nursing research: conduct, critique & utilization*. 5 th edition. Philadelphia: WB Saunders.
- Dahlan, M. S. 2008. *Statistik untuk kedokteran dan kesehatan. deskriptif, bivariat, dan multivariat, dilengkapi aplikasi dengan menggunakan SPSS*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Dasar Kunci Keberhasilan*. Haji Mas Agung. Jakarta.
- Mulyasa, E. 2009. *Kurikulwn Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Administrasi pendidikan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Novita, Sari. 2009. Tesis. *Pengaruh stres kerja terhadap minat belajar karyawan pada PT. HM Sampoerna*. Surabaya: UNAIR
- Olivia, F. 2011. *Tools for study skills: teknik ujian efektif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Panggabean, A.S.P. 2009. *Gambaran Prestasi Belajar Siswa PSIK FK USU Program Regular Berdasarkan Tipe Belajar Siswa*. Medan: Tidak untuk Diplublikasikan.
- Polit & Hungler. (2005). *Nursing research: principles and method* (5th ed). Philadelphia: J.B. Lippincott Company.
- PrasojoDiat Lantip, Riyanto. 2011. *Teknologi Informasi Pendidikan Yogyakarta* : Gava Media.

- Priansa, D. J & Somad, R. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Purwanto, Suharyadi. 2009, *Statistika Dasar*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Ridwan. 2005. *Metode dan teknik penyusunan tests*. Bandung: Alfabeta.
- Sadirman, A. M. 2007. *Interaksi & motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sadulloh, Uyoh. 2010. *Pedagogik Ilmu Mendidik*. Bandung: Alfabeta
- Sahertian, Piet A. dan Ida Aleida Sahertian. 2000. *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education*. Jakarta: Rineka Cipta
- Slameto. 2008. *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Subroto, B.Suryo. 2007. *Proses Belajar Mengajar di sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana, N. 2005. *Dasar-dasar proses belajar mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Suwardi, Dedi Lazwardi. 2013. *Pengaruh Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Minat belajar Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur*. Masters thesis, Universitas Lampung.
- Syah, M. 2006. *Psikologi belajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Usman, Husaini. 2006. *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinaii Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran* . Bandung: Penerbit Albeta.

Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah : Undang-undang Guru dan Dosen No.

14 Tahun 2005

Peraturan Pemerintah RJ No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional