

**PENGARUH KETELADANAN KEPALA SEKOLAH DAN PENGELOLAAN
KEPEGAWAIAN TERHADAP DISIPLIN GURU PADA SEKOLAH DASAR
DI KECAMATAN PARUNG KABUPATEN BOGOR**

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua (S.2)
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M. Pd.)



Oleh:
ASEP KURNIAWAN
NIM: 152520147

**PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT PTIQ JAKARTA
2018 M. / 1439 H.**

ABSTRAK

Asep Kurniawan: Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Disiplin Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empirik terkait Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Disiplin Guru secara terpisah maupun simultan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional terhadap data- data kuantitatif yang diperoleh dari objek penelitian yaitu guru-guru SD di kecamatan parung kabupaten bogor. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 60 responden dari total populasi 60 guru SD di kecamatan parung kabupaten bogor. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik angket/ kuesioner. Jenis analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi yang dijabarkan secara deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah:

Pertama, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keteladanan kepala sekolah terhadap disiplin guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,740 dan koefisien determinasi r^2 sebesar 0,548 yang memberikan pengaruh dengan disiplin guru sebesar 54,8% dan sisanya 45,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Koefisien regresi diperoleh $\hat{y} = 37,300 + 0,652x_1$ artinya setiap peningkatan satu unit skor keteladanan kepala sekolah mempengaruhi peningkatan skor disiplin guru sebesar 0,652.

Kedua, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengelolaan kepegawaian terhadap disiplin guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,652. dan koefisien determinasi r^2 sebesar 0,738 yang memberikan pengaruh dengan disiplin guru sebesar 73,8 % dan sisanya yaitu 26,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Koefisien regresi diperoleh $\hat{y}=36,731+0,545x_2$ artinya setiap peningkatan satu unit skor pengelolaan kepegawaian mempengaruhi peningkatan skor disiplin guru sebesar 0,545.

Ketiga, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keteladanan kepala sekolah pengelolaan kepegawaian secara bersama- sama terhadap disiplin guru dengan koefisien korelasi = 0,881 dan koefisien determinasi r^2 sebesar 0,776 yang memberikan pengaruh secara bersamaan dengan disiplin guru sebesar 22,4% dan sisanya yaitu 56,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Koefisien regresi diperoleh $\hat{y} = 35,593 + 0,441x_1+ 0,435x_2$ artinya setiap peningkatan satu unit skor independen keteladanan kepala sekolah dan pengelolaan kepegawaian secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor disiplin guru sebesar $0,441+ 0,435 = 0,876$.

**Kata Kunci: Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan
Pengelolaan Kepegawaian terhadap Disiplin Guru**

Abstract

Asep Kurniawan: Effect of Principal role model and Staff Management on Teacher Discipline in Elementary Schools in Parung District, Bogor.

This study aims to identify and test empirical data related to the influence of Principal role model and Staffing Management on Teacher Discipline separately or simultaneously. In this study, the authors used a quantitative method with a correlational approach to quantitative data obtained from the object of research, namely elementary school teachers in the sub-district of Parung, Bogor. The sample of this study was 60 respondents from a total population of 60 elementary school teachers in the sub-district of Parung, Bogor. Data collection is done by using questionnaire / questionnaire techniques. The data were collected using questionnaire technique. The type of analysis used is the correlation and regression analysis described descriptively. The results of this study are:

First, there is a positive and significant influence between the principal's role model on teacher discipline with a correlation coefficient of 0.740 and a coefficient of determination r^2 of 0.548 which gives an influence with teacher discipline of 54.8% and the remaining 45.2% is determined by other factors. Regression coefficient was obtained $\hat{y} = 37,300 + 0,652x_1$ meaning that every increase in one unit of role model principals score affects the increase in teacher discipline scores by 0,652.

Second, there is a positive and significant influence between staff management on teacher discipline with a correlation coefficient of 0.652. and the coefficient of determination of r^2 is 0.738 which has an influence with teacher discipline of 73.8% and the remaining 26.2% is determined by other factors. Regression coefficient was obtained $\hat{y} = 36.731 + 0.545x_2$ meaning that every increase in one unit score of staffing management affects the increase in teacher discipline scores by 0.545.

Third, there is a positive and significant influence between the role model principals of staff management jointly on teacher discipline with a correlation coefficient = 0.881 and r^2 determination coefficient of 0.776 which gives a simultaneous influence with teacher discipline of 22.4% and the rest is 56.2% determined by other factors. Regression coefficient obtained $\hat{y} = 35,593 + 0,441x_1 + 0,435x_2$ means that each increase in one independent unit score of the principal's example and staffing simultaneously affect the increase in teacher discipline scores by $0,441 + 0,435 = 0,876$.

Keywords: Principal Role Model, Staff Management, Teacher Discipline

الملخص

أصيف كورنياوان : تأثير نموذج الدور الرئيسي وإدارة الموظفين على انضباط المدرس في المدارس الابتدائية في منطقة بارونج ، بوجور .

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد واختبار البيانات التجريبية المتعلقة بتأثير نموذج الدور الرئيسي وإدارة التوظيف على انضباط المعلم بشكل منفصل أو في وقت واحد. في هذه الدراسة ، استخدم المؤلفون طريقة كمية مع نهج ارتباطي للبيانات الكمية التي تم الحصول عليها من موضوع البحث ، أي معلمي المدارس الابتدائية في مقاطعة بارونج ، بوجور. كانت عينة من هذه الدراسة ٦٠ من المستجيبين من مجموع السكان من ٦٠ معلما في مدرسة ابتدائية في منطقة دونج بارونج ، بوجور. يتم جمع البيانات باستخدام أساليب الاستبيان / الاستبيان. تم جمع البيانات باستخدام تقنية الاستبيان. نوع التحليل المستخدم هو تحليل الارتباط والتحوف الموصوف وصفا. نتائج هذه الدراسة هي:

أولا ، هناك تأثير إيجابي وهام بين نموذج دور المدير على انضباط المعلم مع معامل ارتباط 0.740 ومعامل تحديد 21 من 0.548 والذي يعطي تأثيراً على انضباط المعلم بنسبة 54.8% والباقي 45.2% يتحدد بعوامل أخرى. تم الحصول على معامل الانحدار $\hat{Y} = 300.37 + 1X752,0$ مما يعني أن كل زيادة في وحدة واحدة من درجات نموذج دور المعلم تؤثر على الزيادة في درجات انضباط المعلم بنسبة $752,0$.

ثانياً ، هناك تأثير إيجابي وهام بين إدارة الموظفين على انضباط المعلمين مع معامل ارتباط يبلغ 0.652 . ومعامل تحديد قيمة 21 هو 0.738 الذي له تأثير مع انضباط المعلم بنسبة 73.8% ويتم تحديد النسبة المتبقية البالغة 26.2% بعوامل أخرى. تم الحصول على معامل الانحدار $\hat{Y} = 731.36 + 2 \times 0545.0$ مما يعني أن كل زيادة في درجة وحدة واحدة من إدارة التوظيف يؤثر على الزيادة في درجات الانضباط المعلم بنسبة 545.0 .

ثالثاً ، هناك التأثير الإيجابي والهامى بين الأدوار النموذجية لمدرء إدارة الموظفين بشكل مشترك على انضباط المعلم مع معامل ارتباط $= 0.881$ و $I2$ معامل تحديد 0.776 مما يعطي

تأثير متزامن مع انضباط المعلم بنسبة ٢٢.٤٪ والباقي ٥٦.٢٪ يتحدد بعوامل أخرى . معامل الانحدار $\hat{y} = 093,35 + 1X441,0 + 2X435,0$ يعني أن كل زيادة في درجة وحدة مستقلة واحدة من مثال المدير والموظفين يؤثر في وقت واحد على الزيادة في درجات انضباط المعلم بنسبة $876,0 = 445,0 + 441,0$.

الكلمات الرئيسية: نموذج الدور الرئيسي, إدارة الموظفين, انضباط المدرس.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama	Asep Kurniawan
Nomor Induk Mahasiswa	152520147
Program Studi	Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	-
Judul Tesis	Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah Dan Pengelolaan Kepegawaian Terhadap Disiplin Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor

Menyatakan bahwa.

1. Tesis ini adalah murni hasil karya saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (*plagiat*), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan institusi PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 02 Oktober 2018

Yang membuat pernyataan,



Asep Kurniawan

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis:

**Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah
Dan Pengelolaan Kepegawaian Terhadap Disiplin Guru Pada Sekolah
Dasar Di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor.**

Tesis

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
untuk memenuhi syarat- syarat memperoleh gelar
Magister Pendidikan (M. Pd)

Disusun Oleh:

Asep Kurniawan

NIM: 152520147

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat
diujikan.

Jakarta, 30 Oktober 2018

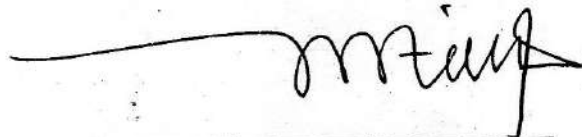
Menyetujui :

Pembimbing I



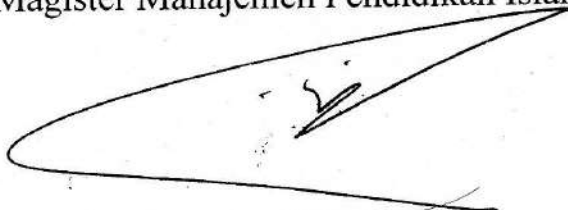
Dr. H. Edy Juhaedi S, M.Pd

Pembimbing II



Dr. Ahmad Zain Sarnoto,
MA.M.PdI.

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Magister Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Judul Tesis:

Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah Dan Pengelolaan Kepegawaian Terhadap Disiplin Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor.

Disusun oleh:

Nama : Asep Kurniawan
Nomor Induk Mahasiswa : 152520147
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : -

Telah diajukan pada sidang munaqasah tanggal: Selasa, 05 November 2018

No.	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M. Si.	Ketua	
2	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M. Si.	Anggota/ Penguji	
3	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Anggota/ Penguji	
4	Dr. H. Edy Junaedi S, M.Pd	Anggota/ Pembimbing	
5	Dr. Ahmad Zain Sarnoto, MA. M.Pd.I	Anggota/ Pembimbing	
6	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Panitera/ Sekretaris	

Jakarta, 02 Januari 2019

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M. Si.

NIDN : 2127035801

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN*

1. Konsonan

No.	Arab	Latin		No.	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan		16	ط	Th
2	ب	B		17	ظ	Zh
3	ت	T		18	ع	'
4	ث	Ts		19	غ	G
5	ج	J		20	ف	F
6	ح	<u>H</u>		21	ق	Q
7	خ	Kh		22	ك	K
8	د	D		23	ل	L
9	ذ	Dz		24	م	M
10	ر	R		25	ن	N
11	ز	Z		26	و	W
12	س	S		27	هـ	H
13	ش	Sy		28	ء	A
14	ص	Sh		29	ي	Y
15	ض	Dh			-	-

2. Vokal Pendek

3. Vokal Panjang

4. Diftong

a = كَتَبَ kataba	قَالَ = آ = qâla	كَيْفَ = إِي = kaifa
i = سِئِلَ suila	قِيلَ = إِي = qîla	
u = يَذْهَبُ yadzhabu	أَوْ = آو = haûla	

*Berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama Dan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia tanggal 22 Januari 1988.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan bathin sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Amin.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H Nasaruddin Umar, M.A, selaku Rektor Institut PTIQ Jakarta
2. Prof. Dr. H. Muhammad Darwis Hude, M. Si, selaku Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta
3. Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dosen Pembimbing Tesis Dr. H. Edy Junaedi Sastradiharja, M.Pd yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan

- bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini
5. Dosen Pembimbing Tesis Dr. Ahmad Zain Sarnoto, MA. M.Pd.I yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini
 6. Kepala Perpustakaan beserta staf Institut PTIQ Jakarta
 7. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini
 8. Pembina Yayasan Al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School, Umi Waheeda binti Abdurrahman, S.Psi. M.Si. yang telah memberikan keluasan waktu bagi penulis untuk menyelesaikan Tesis ini
 9. Istriku yang tercinta Siti Nurlaela, S.Sy dan juga kedua buah hatiku yang tersayang Lu'luah Mustaqbillah Kurniawan dan Ratu Akifah Kurniawan, yang telah memberikan pengorbanannya demi selesainya Tesis ini
 10. Ayahanda Bapak Eman Sulaiman dan ibunda Euis Asikah yang telah menjadi motivasi bagi penulis untuk segera menyelesaikan Tesis ini
 11. Rekan-rekan seperjuangan baik dari para asatidzah Ponpes Al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School yang sama- sama berjuang di Pascasarjana Institut PTIQ, maupun teman- teman kelas E Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2016 Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta yang selalu kompak dan saling memotivasi dalam kebaikan.

Hanya harapan dan do'a, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak. Amin

Jakarta, 30 Oktober 2018
Penulis

Asep Kurniawan
NIM: 152520147

DAFTAR ISI

Judul	i
Abstrak	iii
Pernyataan Keaslian Tesis	Error! Bookmark not defined.
Halaman Persetujuan Pembimbing	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pengesahan Penguji	Error! Bookmark not defined.
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	xii
Kata Pengantar	xiv
Daftar Isi	xvi
Daftar Tabel	xx
Daftar Gambar.....	xxii
Daftar Lampiran.....	xxiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
A. Identifikasi Masalah	3
B. Pembatasan dan Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	5
A. Landasan Teori	5
1. Kedisiplinan	5
a) Hakekat Kedisiplinan.....	5
b) Tujuan Kedisiplinan.....	18
c) Jenis- jenis Disiplin Kerja.....	19
d) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru	20

e)	Kajian Al Qur'an dan Hadits Tentang Kedisiplinan	26
2.	Keteladana Kepala Sekolah	28
a)	Hakekat Keteladana Kepala Sekolah	28
b)	Karakteristik Kepala Sekolah Teladan	32
c)	Bentuk-bentuk keteladanan	37
d)	Indikator Keteladanan Kepala Sekolah	38
e)	Kajian Al Qur'an dan Hadits tentang Keteladanan	44
3.	Pengelolaan Kepegawaian	46
a)	Hakekat Pengelolaan Kepegawaian	46
b)	Pengelolaan Kepegawaian	47
c)	Proses Rekrutmen	48
d)	Proses Seleksi	50
e)	Kajian Al Qur'an dan Hadits Tentang Kepegawaian	62
B.	Penelitian Terdahulu yang Relevan	64
C.	Asumsi, Paradigma dan Kerangka Penelitian	66
D.	Hipotesis	68
BAB III.	METODE PENELITIAN	69
A.	Metode Penelitian	69
B.	Populasi dan Sampel Penelitian	70
1.	Populasi	70
2.	Sampel	70
3.	Teknik Pengambilan Sampel	71
4.	Ukuran dan Sebaran Sampel dari Populasinya	71
C.	Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran	74
D.	Instrumen Pengumpul Data	74
E.	Jenis Data Penelitian	74
F.	Sifat Data Penelitian	75
G.	Sumber Data	75
H.	Teknik Pengumpulan Data	76
1.	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	77
a)	Variabel Kedisiplinan Guru (Y)	77
b)	Variabel Keteladanan Kepala Sekolah (X ₁)	79
c)	Instrumen Pengumpulan Data Variabel Kompetensi Pengelolaan Kepegawaian (X ₂)	81
2.	Uji Coba dan Kalibrasi Instrumen Penelitian	83
3.	Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	90
a)	Analisis Deskriptif	91
b)	Analisis Inferensial	93
c)	Langkah-langkah Analisis Hasil Penelitian dengan Menggunakan Soft Ware SPSS Statistik	95
I.	Tempat dan Waktu Penelitian	100
BAB IV.	DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS	101
A.	Tinjauan Umum Objek Penelitian	101

1. Sds Terpadu Bina Ilmu.....	101
B. Analisis Butir Instrumen.....	108
C. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	157
1. Variabel Kedisiplinan Guru (Y).....	157
2. Variable Keteladanan Kepala Sekolah (X_1).....	160
3. Variabel Pengelolaan Kepegawaian(X_2).....	163
D. Uji Prasyarat Analisis Data	166
1. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran atau Uji Kenormalan	166
2. Uji Linieritas Persaman Regresi.....	169
3. Uji Homogenitas Varians Kelompok	171
E. Uji Hipotesis Penelitian	173
1. Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kedisiplinan Guru (Y).....	174
2. Pengaruh Pengelolaan Kepegawaian (X_2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y).....	175
3. Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) dan Pengelolaan Kepegawaian (X_2) Secara Bersama- sama terhadap Kedisiplinan Guru (Y).....	177
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	180
1. Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru	180
2. Pengaruh Pengelolaan Kepegawaian terhadap Kedisiplinan Guru	181
3. Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Kedisiplinan Guru	181
BAB V. PENUTUP.....	183
A. Kesimpulan.....	183
B. Implikasi Hasil Penelitian.....	184
C. Saran	184
DAFTAR PUSTAKA	187
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1: Sebaran Sampel Dari Populasinya	73
Tabel 3. 2: Kisi- kisi Instrumen Variabel Kedisiplinan Guru (Y)	78
Tabel 3. 3: Kisi- kisi dan Penyebaran Butir Soal	80
Tabel 3. 4: kisi- kisi dan penyebaran butir soal	82
Tabel 3. 5: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	85
Tabel 3. 6: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	87
Tabel 3. 7: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	90
Tabel 3. 9 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	90
Tabel 4.1: Data Peserta Didik Sds Terpadu Bina Ilmu	102
Tabel 4.2: Data Pendidik dan Tenaga Pendidik Sds Terpadu	102
Tabel 4.3: Data Peserta Didik SD Sahabat Alam.....	104
Tabel 4.4: Data Peserta Didik SD Muhammadiyah 58 Parung.....	105
Tabel 4.5: Data Pendidik dan Tendik SD Muhammadiyah 58 parung	105
Tabel 4.6: Data Peserta Didik SD IT Darul Muttaqin.....	106
Tabel 4.7: Data Pendidik dan Tendik SD IT DARul Muttaqin.....	106
Tabel 4.8: Data Peserta Didik SD Al-Ashriyyah Nurul Iman.....	108
Tabel 4.9: Data Deskriptif Variabel Kedisiplinan Guru (Y).....	157
Tabel 4.10: Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Guru(Y).....	159
Tabel 4.11: Data Deskriptif Variabel Keteladanan Kepala Sekolah (X_1).....	160
Tabel 4.12: Distribusi Frekuensi Keteladanan Kepala Sekolah(X_1).....	162
Tabel 4.13: Data Deskriptif Variabel Pengelolaan Kepegawaian(X_2).....	163
Tabel 4.14: Distribusi Frekuensi Pengelolaan Kepegawaian(X_2).....	165
Tabel 4.15: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1	167

Tabel 4.16: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2	168
Tabel 4.17: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1 dan X_2	168
Tabel 4.18: Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	169
Tabel 4.19: ANOVA (Y atas X_1)	169
Tabel 4.20: ANOVA (Y atas X_2)	170
Tabel 4.21: Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas Persaman Regresi	170
Tabel 4.22: Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varians Kelompok	173
Tabel 4.23: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)($\rho_{y,1}$).....	174
Tabel 4.24: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($P_{y,1}$)	174
Tabel 4.25: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($\rho_{y,1}$).....	175
Tabel 4.26: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)($\rho_{y,2}$)	176
Tabel 4.27: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($\rho_{y,2}$)	176
Tabel 4.28: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($\rho_{y,2}$).....	176
bel 4.29: Kekuatan Pengaruh Ganda ($R_{y,1,2}$).....	178
Tabel 4.30: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	178
Tabel 4.31: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)($R_{y,1,2}$)	178
Tabel 4.32: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Determinasi	179
Tabel 4.33: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($R_{y,1,2}$)	179
Tabel 4.34: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Regresi	180

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1:Kerangka Berpikir.....	68
Gambar 4.1 – 4.90: Analisis Butir Instrumen Penelitian.....	112 -151
Gambar 4.91: Posisi Skor Empirik terhadap Skor Teoritik Variabel Kedisiplinan Guru	159
Gambar 4.92: Histogram Variabel Kedisiplinan Guru (Y).....	160
Gambar 4.93: Posisi Skor Empirik terhadap Skor Teoritik Variabel Keteladanan Kepala Sekolah	162
Gambar 4.94: Histogram Variabel Keteladanan Kepala Sekolah(X_1).....	163
Gambar 4.95: Posisi Skor Empirik terhadap Skor Teoritik Variabel Pengelolaan Kepegawaian	165
Gambar 4.96: Histogram Variabel Pengelolaan Kepegawaian(X_2).....	166
Gambar 4.97: Heteroskedastisitas (Y- X_1).....	171
Gambar 4.98: Heteroskedastisitas (Y- X_2).....	172
Gambar 4.99: Heteroskedastisitas (Y- X_1 dan X_2).....	173

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A: Surat Rekomendasi Penelitian
- Lampiran B: Surat Izin Penelitian
- Lampiran C: Surat Penugasan Pembimbing
- Lampiran D: Form Bukti Bimbingan Tesis
- Lampiran E: Kuisioner Penelitian
- Lampiran F: Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
- Lampiran G: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian
- Lampiran H: Hasil Angket Penelitian
- Lampiran I: Hasil Analisis Butir
- Lampiran J: Output SPSS
- Lampiran K: Tabel- Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai pada suatu perusahaan atau pun organisasi, dimana para pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam

melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk m

ematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga perawat/bidan yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena perawat/bidan tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekwensinya.

Untuk mencapai kinerja guru yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu factor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan instansi tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pemerintah sesuai norma-norma sosial yang berlaku tanpa paksaan Pada pendapat lain Disiplin Menurut, mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. disiplin merupakan alat penggerak pegawai.

Lalu disiplin menurut Latainer itu adalah sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu bekerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi tersebut. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai.

Adapun disiplin pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja bisa diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yg berlaku. Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin pegawai untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas

dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Dalam beritanya Kompasiana menceritakan bagaimana guru yang tidak disiplin sehingga berefek terhadap kualitas anak didik. Selain intensitas waktu guru yang berkurang akibat banyak waktu yang terbuang karena guru terlambat atau tidak masuk mengajar, justru yang lebih fatal adalah kebiasaan guru tersebut menular terhadap kebiasaan siswa.¹

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh keteladanan kepala sekolah, pengelolaan kepegawaian terhadap disiplin guru.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan pada latar belakang masalah tersebut di atas. Maka permasalahan berkaitan dengan kedisiplinan guru antar lain:

1. Sebagian besar Kepala Sekolah belum memberikan keteladanan kepada guru dalam berkarya.
2. Pengelolaan kepegawaian masih belum tersusun dengan baik.
3. Masih kurangnya kedisiplinan guru seperti masih terlambat, tidak menyusun rpp.
4. Guru lebih sering memberikan tugas kepada siswa walaupun sebenarnya tidak ada halangan.
5. Guru kurang perhatian terhadap perkembangan siswa.
6. Kepala sekolah yang masih belum memberikan teladan.
7. Minimnya evaluasi dari kepala sekolah terhadap kinerja guru.

B. Pembatasan dan Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan di atas terdapat beberapa butir masalah yang perlu mendapat perhatian untuk diteliti. Namun karena keterbatasan peneliti dalam hal biaya, tenaga dan waktu yang dapat dicurahkan dalam penelitian, maka peneliti membatasi penelitian ini pada masalah: "Keteladanan kepala sekolah, pengelolaan kepegawaian dan disiplin guru". Dengan demikian yang menjadi unit analisis adalah seluruh guru pada SD swasta di kecamatan parung.

¹ <https://www.kompasiana.com/spdrudi/550e4c2d813311bb2cbc63ba/guru-kedisiplinan-dan-kualitas-anak>

Berdasarkan pembatasan masalah sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh antara keteladanan kepala sekolah dengan disiplin guru?
2. Apakah terdapat Pengaruh antara pengelolaan kepegawaian dengan disiplin guru?
3. Apakah terdapat Pengaruh antara keteladanan kepala sekolah dan pengelolaan kepegawaian secara bersama- sama dengan disiplin guru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keteladanan kepala sekolah dengan disiplin guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengelolaan kepegawaian dengan disiplin guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh keteladanan kepala sekolah dan pengelolaan kepegawaian dengan disiplin guru.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi unsur-unsur yang terkait dalam upaya peningkatan disiplin guru menuju peningkatan mutu dan layanan pendidikan formal. Selain itu, temuan-temuan dalam penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kalangan praktisi yaitu sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk menambah wawasan akan disiplin guru terutama dalam keteladanan kepala sekolah dengan pengelolaan kepegawaian guru.
2. Bagi guru hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengingatkan kinerja guru yang memberikan andil besar dalam peningkatan mutu peserta didik.

Secara khusus manfaat penelitian ini bagi kalangan pengambil kebijakan adalah sebagai berikut:

3. Bagi Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan dalam peningkatan disiplin guru dan pengelolaan kepegawaian sehingga dapat membantu guru meningkatkan proses kegiatan belajar mengajar.
4. Bagi dinas dinas pendidikan di provinsi Jawa Barat hasil penelitian ini dapat di jadikan referensi untuk mengevaluasi disiplin guru dalam mengoptimalkan potensi guru dalam melaksanakan tugas di sekolah.

5. Bagi Dinas Pendidikan di Kabupaten Bogor hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi disiplin guru terutama dalam peningkatan kompetensi profesional guru.
6. Bagi MGMP Sekolah Dasar se-kecamatan Parung hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi tugas guru dalam meningkatkan kinerjanya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI

A. Landasan Teori

Landasan teori merupakan teori yang relevan yang digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti dan sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrument penelitian.¹ dalam landasan teori ini yang akan dibahas meliputi; keteladanan kepala sekolah, pengelolaan kepegawaian dan disiplin guru.

1. Kedisiplinan

a) Hakekat Kedisiplinan

Kata dasar kedisiplinan adalah “disiplin” yang berarti ketaatan pada peraturan.² Dalam kamus bahasa Indonesia disiplin adalah ketaatan kepatuhan kepada peraturan tata tertib dan sebagainya.³ Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik didalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Jika kita

¹ Sugiono, Metode penelitian Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif, R & D, Bandung : Alfabet, 2010, hal. 86

² Budiono, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Jakarta: Bintang Indonesia, 2011, hal.93

³ <https://kbbi.web.id/disiplin> 12 juli 2018

berbicara tentang disiplin maka pastilah kita memandang pada suatu peraturan, organisasi, kerjasama, mematuhi prosedur dan lain-lain. Namun apakah kita tahu tentang apa disiplin itu sendiri? Istilah disiplin berasal dari bahasa Inggris “*discipline*” yang mengandung beberapa arti, diantaranya adalah pengendalian diri, membentuk karakter yang bermoral, memperbaiki dengan sanksi, serta kumpulan beberapa tata tertib untuk mengatur tingkah laku.⁴ yang artinya penganut atau pengikut Ditinjau dari segi terminologi disiplin menurut para ahli pendidikan adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Thomas Gordon, Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus. Lebih jelasnya, berbagai arti tersebut akan dijelaskan sebagai berikut;

Kepala sekolah sebagai pemimpin disebuah institusi pendidikan harus mampu mengkobinasikan semua potensi yang dimiliki untuk menerapkan disiplin kerja guru di sekolah. Dengan kompetensi yang dimiliki, kepala sekolah dapat memberikan kenyamanan bagi guru untuk menerapkan disiplin kerja yang telah ditetapkan, sehingga disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan baik tanpa adanya perasaan dipaksa atau takut karena hukuman.⁵

Dalam upaya peningkatan kualitas sekolah dan menciptakan guru dan siswa yang berkualitas salah satunya adalah dengan meningkatkan disiplin kerja guru. Disiplin kerja guru merupakan hal yang sangat harus diperhatikan dalam suatu lembaga organisasi sekolah, karena guru memiliki peran penting dalam upaya peningkatan mutu sekolah. pengertian disiplin tidak hanya sebatas datang dan pulang tepat waktu, akan tetapi juga disiplin dalam mengerjakan tanggung jawabnya. Pengertian disiplin tidak hanya sebatas datang dan pulang tepat waktu, akan tetapi juga disiplin dalam mengerjakan tanggung jawabnya. Para ahli memiliki pandangan tersendiri tentang disiplin. The liang gie mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati.⁶

⁴ Masykur Arif Rahman., *Kesalahan-Kesalahan Fatal Paling Sering Dilakukan Guru Dalam Kegiatan Belajar Mengajar*, Jogjakarta: Diva Perss, 2011, hal. 64

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, bandung: rosda, 2002, h.129

⁶ Ali Imron, *manajemen pendidikan peserta didik berbasis sekolah*, Jakarta: bumi aksara, 2010, hal.172

Moenir membagi disiplin kerja menjadi dua aspek, yaitu “Disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap pekerjaan”.⁷

- a. Disiplin waktu yaitu disiplin yang berhubungan dengan waktu, datang dan pulang mengajar tepat waktu, melaksanakan pengelolaan administrasi kelas, mengawali dan mengakhiri proses kegiatan dan melaksanakan program kegiatan sekolah.
- b. Disiplin pekerjaan, yaitu bahwa segala pekerjaan yang menjadi tanggung jawab guru harus diselesaikan dengan segera, karena menjadi tanggung jawab guru harus diselesaikan dengan segera, karena bila tidak diselesaikan dengan segera akan menimbulkan pekerjaan yang menghambat pekerjaan lainnya, yang merupakan mata rantai atau proses, dan bila berlanjut terus, akan merugikan karena target kurikulum tidak terselesaikan.

Guru diuntut untuk berdisiplin khususnya disiplin terhadap waktu yaitu selalu tepat waktu dalam kegiatan apapun. Karena tepat waktu adalah cermin dari pribadi setiap orang yang dinilai oleh setiap orang lain. Disiplin dilakukan baik untuk diri sendiri secara pribadi maupun teman kerja, sehingga akan tercipta sarana kerja yang baik dan mendukung satu sama lain dilingkungan kerja tersebut. Disiplin bukan hanya sekedar patuh, dan disiplin juga bukan hanya mematuhi peraturan sekolah, tapi kesadaran untuk melakukan segala sesuatu berdasarkan tugasnya.

Seperti dalam kehidupan sehari-hari kita tidak lepas dari aktifitas atau kegiatan. Kadang kegiatan itu kita lakukan dengan tepat waktu tapi kadang juga tidak. Kegiatan yang kita laksanakan secara tepat waktu dan di laksanakan secara kontinyu, maka akan menimbulkan suatu kebiasaan. Kebiasaan dalam melaksanakan kegiatan secara teratur dan tepat waktulah yang biasanya disebut disiplin dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin diperlukan dimanapun, karena dengan disiplin akan tercipta kehidupan yang teratur dan tertata.⁸ Banyak para ahli yang memberikan batasan tentang pengertian kedisiplinan guru antara lain sebagai berikut:

- a. Oteng Sutrisno berpendapat, bahwa kedisiplinan guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan sehingga dapat membimbing kearah pertumbuhan kepribadian peserta didik secara sistematis dan

⁷ A.s Moenir, pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian, Jakarta: cv, h,mas agung,1992,hal.65-66

⁸ Budiman,“kedisiplinan”dalam <http://chemistrybudiman07.blogspot.com/2015/06/angket-kedisiplinan-siswahtml>, diakses 03 Juni 2015

pragmatis supaya mereka hidup sesuai dengan ajaran Islam sehingga terjalin kebahagiaan di dunia dan akhirat⁹

- b. Elizabeth Hurlock memberikan pengertian, kedisiplinan adalah merupakan sikap mental untuk melakukan hal-hal yang seharusnya pada saat yang tepat dan benar-benar menghargai waktu¹⁰

Sedangkan guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dalam informasi tentang wawasan wiyata mandala, kedisiplinan guru diartikan sebagai sikap mental yang mengandung kerelaan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab.¹¹ Zakiyah Drajat sebagaimana dikutip dalam buku Fikih pendidikan karya Heri Jauhari Muchtar merinci tugas guru atau pendidik dalam mengajar adalah:¹²

- a. Menjaga proses belajar dan mengajar dalam suatu kesatuan.
- b. Menjagar anak dalam berbagai aspek yaitu pengetahuan, keterampilan dan pengembangan seluruh kepribadian.
- c. Mengajar sesuai tingkat perkembangan dan kematangan anak.
- d. Menjaga keperluan (kebutuhan) dan bakat anak didik.
- e. Menentukan tujuan-tujuan pelajaran bersama-sama dengan anak atau peserta didik supaya mereka juga mengetahui dan mendukung pencapaian tujuan tersebut.
- f. Memberi dorongan, penghargaan dan imbalan kepada peserta didik.
- g. Menjadikan materi dan metode pengajaran berhubungan dengan kehidupan nyata, sehingga mereka menyadari bahwa yang dipelajarinya itu baik dan berguna.
- h. Membagi materi pelajaran kepada satuan-satuan dan memusatkannya pada permasalahan-permasalahan.
- i. Menghindari perbuatan-perbuatan yang percuma dan memberi informasi yang tak berarti, serta menjauhi hukuman dan pengurangan pekerjaan.
- j. Mengikut sertakan anak atau peserta didik dalam PBM secara aktif sesuai dengan kemampuan dan bakatnya.
- k. Warnai situasi proses belajar-mengajar dengan suasana toleran, kehangatan, persaudaraan dan tolong menolong. Suasana PBM tidak

⁹ Oteng Sutrisno, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktek Professional*, Bandung: Angkasa, 1985, hal 97.

¹⁰ Elizabeth. B. Hurlock, *Psikologi Anak Jilid 2*, Jakarta: Erlangga, 1996, hal 82.

¹¹ Agus Wibowo, *Pendidikan Karakter, Strategi membagun Karakter Bangsa Berperadapan*, (Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2012,hal 85-86.

¹² Heri Jauhari Muchtar, *Fikih*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hal 155.

hanya berpengaruh terhadap keberhasilan pelajaran, tetapi juga mempunyai pengaruh dalam penyerapan anak atau peserta didik terhadap sifat-sifat sosial yang baik atau tidak baik.

Guru dan kedisiplinan menjadi dua sisi mata koin yang tidak dapat dipisahkan. Tanpa kedisiplinan dalam melaksanakan tugas profesinya, maka tujuan mulia dari proses pembelajaran tidak akan pernah tercapai. Sesuai dengan perintah Allah dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ ۖ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Apa yang diterangkan dalam ayat tersebut diperjelas lagi dalam hadits yang Artinya: “Dari Ibnu Umar Ra dari Nabi SAW, berkata: seorang muslim wajib mendengarkan dan taat pada perintah yang disukainya maupun tidak, kecuali bila ia diperintah mengerjakan kemaksiatan maka ia wajib tidak mendengar dan tidak taat”. (HR. Muttafaq’alaihi).¹³

Pelaksanaan disiplin di berbagai organisasi seperti sekolah berbeda bentuk dan macamnya, Piet A. Sahertian membagi disiplin kepada tiga bentuk seperti di bawah ini :¹⁴

- a. Disiplin Tradisional, adalah disiplin yang bersifat menekan, menghukum, mengawasi, memaksa dan akibatnya merusak penilaian yang terdidik.
- b. Disiplin Modern, pendidikan hanya menciptakan situasi yang memungkinkan agar si pendidik dapat mengatur dirinya. Jadi situasi yang akrab, hangat, bebas dari rasa takut sehingga siswa mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Disiplin liberal, yang dimaksud disiplin liberal, adalah disiplin yang diberikan sehingga anak merasa memiliki kebebasan tanpa batas.

¹³ Imam Nawawi, *Terjemahan Riyadus Sholihin, Jilid I*, Jakarta: Pustaka Amani, 1999, hal, 611.

¹⁴ Piet A. Sahertian,....127

Macam disiplin juga disampaikan oleh Anwar Prabu Mangku negara, ia membagi disiplin dalam dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.¹⁵

a) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b) Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai, pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Kedua macam disiplin baik preventif dan korektif adalah disiplin diri guna melatih dan membentuk pribadi guru, murid dan staf agar bertanggung jawab terhadap kerja dan patuh kepada aturan (kebijakan) sekolah. Preventif ditujukan untuk mendorong para guru, murid, dan staf mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sekolah sehingga pelanggaran tidak terjadi. Disiplin korektif ditujukan untuk memperkecil kemungkinan pelanggaran pelanggaran lebih lanjut dengan diberikan sanksi yang tepat pada setiap pelanggaran yang terjadi. Khusus pada disiplin korektif, Keith Devis menambahkan pendapatnya bahwa untuk melaksanakan disiplin ini perlu langkah dan proses yang benar, sehingga pada tahap selanjutnya benar-benar membuktikan keterlibatan yang bersangkutan (yang melanggar). Proses tersebut meliputi *pertama* suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran *kedua* hak untuk didengar dari beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. *Ketiga* disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran. Jika ketiga proses itu dilakukan dengan baik, maka kemungkinan salah hukuman terhadap pelanggaran akan terhindarkan dan manfaat dari sebuah sanksi untuk menimbulkan efek jera dan menumbuhkan kesadaran kepada guru lain tercapai.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin di sebuah instansi pendidikan harus mampu mengkombinasikan semua potensi yang dimiliki untuk menerapkan disiplin kerja guru di sekolah. Dengan kompetensi yang dimiliki, kepala sekolah dapat memberikan kenyamanan bagi guru

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002, hal.129.

untuk menerapkan disiplin kerja yang telah ditetapkan, sehingga disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan baik tanpa adanya perasaan dipaksa atau takut karena dihukum.

Sebab itu perlu adanya pendekatan disiplin kerja untuk mengetahui dengan cara apa disiplin kerja dilaksanakan dalam sebuah organisasi (Sekolah) Anwar Prabu Mangkunegara membaginya dalam empat bagian yaitu pendekatan disiplin modern, pendekatan dengan disiplin tradisi dan terakhir yaitu pendekatan disiplin bertujuan.¹⁶

- a. Pendekatan disiplin modern dilaksanakan dengan cara mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Jadi hukuman fisik sepenuhnya dihindari, penyuluhan akan lebih baik, diberikan kesempatan untuk menemukan fakta-fakta baru sebagai bukti tidak bersalah sehingga bebas dari hukuman.
- b. Pendekatan disiplin dengan tradisi dilakukan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini sepenuhnya bermaksud untuk memberikan hukuman pada setiap pelanggaran yang terjadi sehingga pelanggar yang lebih keras akan diberikan hukuman yang lebih keras, demikian seterusnya.
- c. Pendekatan disiplin bertujuan dimaksudkan untuk memberikan kesadaran kepada guru, murid dan staf bahwa disiplin dirancang dan diberikan bukan hanya formalitas untuk dilanggar dan diberikan hukuman. Tetapi disiplin kerja dibuat agar terjadi pembentukan perilaku dan perubahan perilaku kearah yang lebih baik.
- d. Cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam menerapkan disiplin bertujuan adalah dengan pemberian penyuluhan di awal tentang tujuan dan maksud diterapkannya disiplin kerja di sekolah, lalu dilakukan evaluasi dan laporan pengawasan terhadap tindakan disiplin yang dilakukan guru. kerja guru dapat diterapkan dengan cara penyuluhan, pemberian hukuman, dan penyadaran. Jika terpaksa diberikan hukuman maka perlu diperhatikan beberapa hal dibawah ini.

Pertama, Pemberian peringatan terlebih dahulu (surat peringatan pertama, kedua dan ketiga) agar indisipliner menyadari pelanggaran yang telah dilakukan. *Kedua*, pemberian sanksi harus segera. Tujuannya agar dikenai peraturan yang berlaku dan tidak ada peluang untuk mengabaikan disiplin yang ada. *Ketiga*, Pemberian sanksi harus konsisten. Tujuannya agar pegawai menghargai dan tidak diskriminasi. *Keempat*, pemberian sanksi harus Impersonal (semua golongan). Tujuannya agar diketahui pegawai bahwa peraturan berlaku untuk semua golongan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Adapun peran dan tugas guru adalah merupakan proses belajar mengajar adalah ruh pendidikan disebuah institusi pendidikan, untuk itu guru sebagai subyek pendidikan berperan penting terhadap terjadinya proses belajar

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber, ..., hal.* 130

mengajar tersebut, diantaranya peran penting guru bahwa guru dapat berperan sebagai korektor, inspirator, informatory, pengelola kelas, mediator, supervisor dan evaluator.¹⁷ Selain peran diatas, bebrapa peneliti seperti pullis dan young manan, serta Yelon dan Weinstein mengidentifikasian peran guru kepada 19 peran, yaitu sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaharu, dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreatifitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, actor, emansipator, evaluato, pengawet, dan sebagai kulminator.¹⁸ Salah satu peran guru sebagai pekerja rutin menurut peneliti diatas, dapat kita pelajari dan perhatikan serta diteliti sejauh mana guru dapat menjalankan tugas dan disiplin kerja rutin dalam proses belajar-mengajar disekolah.

Tugas guru dalam pemebelajaran tidak terbatas pada penyampaian materi pembelajaran, tetapi lebih dari itu, guru harus membentuk kompetensi dan pribadi peserta didik, terutama pada jam-jam sekolah, agar tidak terjadi penyimpangan perilaku atau tindakan yang indisciplin. Untuk kepentingan tersebut, dalam rangka mendisiplinkan peserta didik guru harus mampu menjadi pembimbing, contoh atau teladan, pengawas dan pengendali seluruh perilaku peserta didik.¹⁹

Sebagai pembimbing guru harus berupaya untuk membimbing dan mengarahkan perilaku peserta didik kearah yang positif, dan menunjang perilaku disiplin yang baik kepada peserta didik, karena bagaimana peserta didik akan berdisiplin sedangkan gurunya tidak menunjukkan sikap disiplin. Sebagai pengawas, guru harus senantiasa mengawasi seluruh perilaku peserta didik, terutama pada jam-jam efektif sekolah, sehingga kalaw terjadi pelanggaran terhadap disiplin, dapat segera diatasi, sebagai penengdali, guru harus mampu mengendalikan seluruh perilaku peserta didik disekolah. Dalam hal ini guru harus mampu secara efektif menggunakan alat pendidikan secara tepat waktu dan tepat sasaran, baik dalam memberikan hadiah maupun hukuman terhadap peserta didik.

Guru pun memiliki fungsi disiplin itu sendiri karena pada dasarnya manusia hidup di dunia memerlukan suatu norma atau aturan sebagai pedoman dan arahan untuk jalan kehidupannya, demikian juga di sekolah perlu adanya tata tertib. Jika suatu lembaga atau sekolah menginginkan tujuan pendidikan berhasil. Maka secara mutlak lembaga atau skolah tersebut membutuhkan aturan yang data mereka jadikan pedoman dan pijakan.

¹⁷ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: RinekaCipta, 2000,hal, 43.

¹⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008, hal. 37

¹⁹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hal,126.

Disiplin dapat membuat seseorang (guru) tidak merasa dipaksa dalam mentaati peraturan dan dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, akan tetapi dapat memerintahkan diri sendiri untuk melakukan sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab. Berdisiplin juga dapat menjadikan seseorang memiliki kecakapan dalam melakukan suatu pekerjaan yang baik, juga pembentukan proses kearah pembentukan yang luhur.²⁰

Menurut Thomas Gordon, Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus. Lebih jelasnya, berbagai arti tersebut akan dijelaskan sebagai berikut;

a. Pengendalian Diri

Orang yang disiplin adalah orang yang mampu mengendalikan diri, menguasai diri, ataupun membentuk tingkah laku yang sesuai dengan sesuatu yang sudah ditetapkan, baik ditetapkan oleh diri sendiri ataupun orang lain.

b. Membentuk Karakter yang Bermoral

Pembentukan tingkah laku atau karakter yang sesuai dengan yang diharapkan dapat menggunakan kedisiplinan, dalam artian orang akan terbiasa melakukan sesuatu yang baik jika seseorang dapat mendisiplinkan dirinya untuk berbuat yang baik, begitu juga sebaliknya orang akan sering kali melanggar apabila orang tersebut terbiasa melanggar sesuatu atau melanggar aturan.

c. Memperbaiki dengan Sanksi

Pada umumnya, orang akan menerapkan sanksi jika melanggar sesuatu yang sudah menjadi komitmen. Adanya sanksi akan membuat seseorang untuk tetap berada digaris komando kedisiplinan, oleh karena itu sanksi sangat diperlukan pada orang-orang yang melanggar kedisiplinan.

d. Kumpulan Tata Tertib untuk Mengatur Tingkah Laku

Orang yang disiplin dapat dipastikan memiliki sekumpulan tata tertib sebagai pedoman dalam bertindak. Tata tertib ini juga menjadi dasar dari segala sesuatu yang akan dilakukan, baik dari segi ucapan, tingka laku, tempat, dan waktu.²¹ Seseorang yang melaksanakan tata tertib yang telah ditetapkannya, berarti ia dapat dikatakan orang yang disiplin. Disiplin sangat berkaitan erat dengan proses pelatihan yang dilakukan oleh pihak yang memberi pengarahan dan bimbingan dalam kegiatan pengajaran. Disiplin juga bisa membentuk karakter seseorang, baik itu karakter yang baik atau karakter yang tidak baik, dengan disiplin karakter yang baik itu akan muncul dengan sendirinya tanpa ada dorongan dari dalam atau dari luar diri seseorang. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah sebuah peraturan

²⁰ Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992, hal. 56

²¹ Masykur Arif Rahman, *Kesalahan...*, Hal. 64-65

yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap orang (individu) dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan profesinya masing-masing serta adanya kesadaran dan dorongan dari dalam diri. Menurut E. Mulyasa disiplin berarti ditujukan untuk membantu peserta didik menemukan diri; mengatasi, mencegah timbulnya masalah disiplin, dan berusaha menciptakan situasi yang menyenangkan bagi kegiatan pembelajaran, sehingga mereka mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.²²

Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem, dan tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Dalam *Dictionary of Education* yang dikutip E. Mulyasa bahwa *discipline (school) adalah the maintenance of conditions conducive to the efficient achievement of the school functions*. Pada pengertian diatas, disiplin sekolah dapat diartikan sebagai keadaan tertib ketika guru, kepala sekolah dan staf, serta peserta didik yang tergabung dalam sekolah tunduk kepada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati.²³

Menurut Edi Sutrisno disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.²⁴

Karena Guru sebagai pelaku utama dalam penerapan program pendidikan di sekolah memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Guru dipandang sebagai faktor determinan terhadap pencapaian mutu prestasi belajar siswa. Mengingat peranannya yang sangat penting, maka guru dituntut untuk memiliki pemahaman dan kemampuan secara komprehensif tentang kompetensinya sebagai pendidik. Disiplin tidak hanya berlaku kepada siswa akan tetapi kedisiplinan juga berlaku kepada guru, setiap guru harus mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh sekolah dan bertanggung jawab atas tugasnya. Kedisiplinan guru sangat berpengaruh terhadap karakter siswa karena apabila gurunya kurang disiplin dalam mengajar maka para siswa juga akan kurang disiplin dalam belajar, siswa akan mengikuti apa yang diperbuat oleh guru.

Sehubungan dengan ditetapkannya peraturan menteri dan kebudayaan nomor 6 tahun 2018 penugasan guru sebagai kepala sekolah, bahwa kepala sekolah bukan lagi sebagai tugas tambahan akan tetapi kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan.²⁵

²² E. Mulyasa, 2007, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 123

²³ E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2013, Hal. 191

²⁴ Edy Sutrisno, *manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: kencana, 2010, cet.2, hal.86

²⁵ https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/Permendikbud_Nomor6_Tahun_2018.pdf

Seorang guru hendaklah menegakkan kedisiplinan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya supaya siswa juga bisa bersikap disiplin dalam belajar disekolah dan dari kedisiplinan siswa tersebut mampu memunculkan karakter yang baik dari siswa itu sendiri. Berdasarkan realita dan kondisi yang ada bahwa banyak guru yang belum menegakkan kedisiplinan seperti guru sering datang terlambat kesekolah, guru kurang bertanggung jawab atas tugas yang dibebani kepadanya banyak guru tidak tepat waktu dalam mengajar dan kurang tegas dalam melaksanakan pembelajaran mengakibatkan para siswa menjadi tidak sopan kepada guru.

Guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang menaati aturan yang dibuat oleh sekolah. Sedangkan guru yang tidak disiplin adalah guru yang sering kali melanggar aturan yang dibuat oleh sekolah. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan guru adalah sebuah peraturan yang telah dibuat oleh sekolah, yang harus dipatuhi oleh seorang guru dalam mengajar agar proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien. Adapun kedisiplinan guru dalam mengajar yaitu:

- a) Bertanggung jawab dalam melaksanakan proses belajar mengajar dan keberhasilan para murid

Tugas dan tanggung jawab guru yaitu sebagai pengajar, pembimbing dan administrator kelas. Sebagai pengajar, guru bertugas merencanakan dan melaksanakan pengajaran sesuai dengan program yang ditentukan. Sebagai pembimbing guru bertugas memberikan bantuan pada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapinya. Sebagai administrator kelas, guru bertugas dan bertanggung jawab dalam ketatalaksanaan pada umumnya.

- b) Berpakaian secara tepat sesuai dengan posisinya sebagai seorang guru

Dalam segi penampilan, guru harus berpakaian rapi, sopan dan enak dipandang, serta tidak berlebihan. Guru juga harus dapat menampilkan sikap dan menggunakan gaya bahasa yang sesuai dengan lingkungan kelas tempat ia melakukan proses pembelajaran. Setiap guru harus mampu memberi perhatian terhadap penampilan dalam batas yang proporsional. Gunakan pakaian sesuai standar yang ditentukan aturan. Tidak perlu menggunakan aksesoris pakaian lebih dari satu. Berpakaian adalah salah satu bentuk latihan disiplin bagi seorang guru dan murid. Saat ini pemerintah Indonesia menetapkan seragam sekolah dan seragam mengajar yang berbeda untuk setiap hari, itulah salah satu bentuk penerapan disiplin dalam kehidupan.

- c) Tepat waktu tiba disekolah dan dikelas. Disiplin erat kaitannya dengan pemanfaatan waktu secara efektif, sebagaimana juga dijelaskan dalam firman Allah SWT surah Al-Ashr ayat (1-3).

وَالْعَصْرِ ۱ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۲ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ
وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

1. Demi masa 2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian 3. kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran

Surah tersebut menjelaskan tentang pentingnya penggunaan waktu sebaik mungkin. Orang-orang yang tidak dapat memanfaatkan waktu termasuk orang-orang yang merugi kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh. Seorang guru harus bisa memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, guru yang profesional akan selalu menghargai waktu dan memposisikan waktu sesuai dengan konteks yang dapat diatur oleh dirinya. Dalam hadis Rasulullah Saw juga dijelaskan tentang pemanfaatan waktu yaitu:

نِعْمَتَانِ مَعْبُودٌ فِيْمَا كَثِيرٌ مِّنَ النَّاسِ الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

“Dua nikmat, kebanyakan manusia tertipu dengan keduanya, yaitu kesehatan dan waktu luang.” (HR. Al-Bukhari)

Waktu adalah sesuatu yang terus berputar dan tak akan kembali lagi. Oleh karena itu betapa banyak manusia yang tersesali oleh waktu. Orang yang tidak pandai memanfaatkan waktu maka dia sulit untuk mencapai kesuksesan, karena kunci kesuksesan adalah disiplin dalam menggunakan waktu. Menurut Sudarwan Danim dalam bukunya bahwa ada beberapa pesan bagi orang yang menghargai waktu yaitu: (a) Mengajarlah pada waktu mengajar, (b) Tidurlah pada waktu tidur, (c) Bekerjalah pada waktu bekerja, (d) Berbicaralah pada waktu berbicara, (e) Menjadi pendengarlah pada waktu harus mendengarkan, (f) Hadirlah sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, (g) Penuhilah semua persyaratan atau kewajiban yang diharuskan, (h) Berkonsentrasilah pada saat bekerja atau belajar²⁶

Beberapa poin di atas dapat disimpulkan bahwa seorang guru hendaklah memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dan guru harus bisa menempatkan posisi waktu pada tempatnya contohnya datang kesekolah tepat waktu, mengajar sesuai dengan jam pelajaran dan mematuhi segala peraturan yang telah dibuat oleh sekolah.

d) Pelaksanaan tugas (kegiatan)

Pelaksanaan tugas yang harus dilakukan guru seperti: Mengatur siswa yang akan masuk kelas dengan berbaris secara teratur, tidak merokok selama berada di lingkungan sekolah, mengisi buku agenda guru, memeriksa setiap pekerjaan

²⁶ Sudarwan Danim, 2012, *Pengembangan Profesi Guru: Dari Pra-Jabatan, Induksi, Keprofesional Madani*, Jakarta: Kencana Prenada Media group, hal. 146

atau latihan siswa serta mengembalikan kepada siswa, mengikuti upacara dan membuat rpp.

e) Program Tindak Lanjut

Memeriksa kebersihan kelas secara beraturan, mengatur pemindahan tempat duduk siswa secara beraturan dan membantu siswa yang sedang mengalami kesulitan belajar. Sebagai seorang guru harus memiliki pribadi yang disiplin, karena masih sering kita menyaksikan dan mendengar peserta didik yang prilakunya tidak sesuai bahkan bertentangan dengan sikap moral yang baik misalnya merokok, rambut gondrong, membolos, membuat keributan dikelas, melawan guru, sering terlambat dan berkelahi, bahkan tindakan yang menjurus pada hal-hal bersifat kriminal. Ketidak disiplin ini disebabkan oleh kurangnya ketegasan guru dalam mengajar dan banyak para guru kurang memperhatikan peserta didik mengakibatkan anak didik menjadi berbuat sesuka hatinya.

Adapun menurut Douglas McGregor menerapkan kedisiplinan dalam bekerja di butuhkan motivasi yang membuat guru giat dalam bekerja. Douglas McGregor mengembangkan teori motivasi manusia yakni teori X dan Y. Teori ini diungkapkan oleh Douglas McGregor yang mengemukakan, Untuk kriteria pegawai yang memiliki tipe teori X adalah pegawai dengan sifat yang tidak akan bekerja tanpa perintah, sebaliknya pegawai yang memiliki tipe teori Y akan bekerja dengan sendirinya tanpa perintah atau pengawasan dari atasannya. Tipe Y ini adalah tipe yang sudah menyadari tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Teori X

Teori X ini menyatakan bahwa pada dasarnya pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan secara alami tidak termotivasi dan tidak suka bekerja. Dengan asumsi dan anggapan demikian, maka manajemen akan cenderung menggunakan gaya otoriter dalam mengoperasikan perusahaannya. Menurut Teori X ini, manajemen harus secara tegas melakukan intervensi untuk menyelesaikan suatu masalah atau pekerjaan. Gaya Manajemen ini menyimpulkan bahwa pekerja pada dasarnya :1) Tidak suka bekerja, 2) Perlu diawasi, dipaksa, diperingatkan untuk mengerjakan, 3)Membutuhkan pengarahan dalam melaksanakan tugasnya,4) Tidak menginginkan adanya tanggung jawab, 5) Tugas yang diberikan harus diawasi setiap langkah pengerjaannya.

Menurut pengamatan Douglas McGregor, pegawai yang bertipe X ini sebenarnya hanya minoritas,namun untuk mengendalikan sebuah perusahaan yang memiliki jumlah pegawai yang banyak atau perusahaan manufaktur yang berskala besar, manajemen teori X ini mungkin diperlukan.

Teori Y

Teori Y ini menyatakan bahwa padadasarnya pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan menyenangi pekerjaannya, termotivasi, kreatif, bangga terhadap hasil kerjanya yang baik, bekerja penuh dengan tanggung jawab dan senang untuk menerima tantangan. Dengan asumsi dan anggapan demikian,

maka manajemen akan cenderung menggunakan gaya manajemen partisipatif. Teori Y ini beranggapan bahwa pegawainya :

1. Bertanggung jawab penuh atas semua pekerjaannya dan memiliki motivasi yang kuat untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Hanya memerlukan sedikit bimbingan atau bahkan tidak memerlukan bimbingan dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Beranggapan bahwa pekerjaan adalah bagian dari hidupnya.
4. Dapat menyelesaikan tugas dan masalah dengan kreatif dan imajinatif.²⁷

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru oleh tujuan dan kemampuan dalam mengajar, karena kemampuan dalam mengajar dapat menentukan tujuan yang dicapai. Upaya peningkatan disiplin kerja guru dapat dilakukan dengan cara memberikan kebutuhan guru seperti kompensasi yang sesuai dengan jerih payah, kebutuhan atau biaya hidup sekarang. Selain itu kepala sekolah menjadi dapat meningkatkan disiplin kerja guru dengan cara memberikan tauladan yang baik kepada guru dan mengawasi setiap kegiatan yang dilakukan oleh sekolah.

b) Tujuan Kedisiplinan

Sebuah aktivitas yang selalu dilakukan pastilah mempunyai suatu tujuan. Sama halnya dengan sikap disiplin yang dilakukan oleh seseorang. Orang melakukan disiplin karena ia melakukan sikap tersebut bertujuan agar siswa belajar hidup dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Menurut Bistak Sirait menyatakan bahwa tujuan utama dari sebuah sikap kedisiplinan adalah untuk mengarahkan anak supaya ia mampu untuk mengontrol dirinya sendiri. Selain itu juga supaya anak dapat melakukan aktivitas dengan terarah, sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dari pendapat tersebut di atas maka dapat dilihat bahwa tujuan kewibawaan adalah untuk mengarahkan anak supaya ia mampu untuk mengontrol dirinya sendiri, dapat melakukan aktivitas dengan terarah belajar hidup dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Sehingga pada suatu saat tidak ada pengawasan dari orang luar maka ia akan sadar akan selalu berbuat sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku baik tertulis (seperti: Undang-undang, tata tertib sekolah dan lain-lain) maupun yang tidak tertulis (seperti norma adat, norma kesusilaan, norma kesopanan dan lain-lain) yang ada didalam masyarakat.

Al-qur'an yang merupakan kalam Allah yang juga pedoman hidup kita telah mengajarkan kedisiplinan agar membuat hidup menjadi lebih teratur.

²⁷ <http://www.organisasi.org/1970/01/definisi-pengertian-teori-perilaku-teori-x-dan-teori-y-x-y-behavior-theory-douglas-mcgregor.html#.W6raAuVR3IU>

وَأَنَّا لَمَّا سَمِعْنَا آهْدَىٰ ءَامِنًا بِهِ فَمَن يُؤْمِنُ بِرَبِّهِ فَلَا يَحَافُ بِحَسَا وَلَا رَهَقَا

Dan sesungguhnya kami tatkala mendengar petunjuk (Al Quran), kami beriman kepadanya. Barangsiapa beriman kepada Tuhannya, maka ia tidak takut akan pengurangan pahala dan tidak (takut pula) akan penambahan dosa dan kesalahan.”(Q.S. Al Jinn:13)

Menurut V.lestari, tujuan disiplin adalah agar seseorang dapat memperoleh keseimbangan yang akan memberikan perlindungan baginya dari perilaku negative yang timbul dari naluri yang ada pada setiap orang.²⁸ Pendapat lainnya dari ahmad rohani dan abu ahmadi yang mengatakan bahwa tujuan dari penerapan disiplin adalah sebagai berikut:

- a. Membantu guru agar dapat menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungannya.
- b. Membantu guru agar patuh terhadap peraturan dan kepentingan serta kelancaran tugas sekolah.
- c. Membiaskan guru agar terbiasa hidup dengan baik, positif dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya.

Mengontrol tingkah laku guru agar tugas-tugas disekolah dapat berjalan secara maksimal.²⁹

c) Jenis- jenis Disiplin Kerja

Menurut handoko jenis-jenis disiplin kerja dibagi menjadi yaitu:

a. Self Discipline

Disiplin ini timbul karena orang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasinya, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

b. Command discipline

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain dalam setiap organisasi. Yang didinginkan pasilah disiplin yang pertama yaitu dating karena kesadaraan dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:1) Adanya hasrat yang kuat untuk melakukan sepenuhnya apa yang sudah jadi norma, etika, kaidah yang berlaku, 2) Adanya perilaku yang terkendali, 3) Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/pegawai dapat dilihat dari:

²⁸ V. Lestari, Membina Disiplin Anak, Jakarta: Pondok Press, 1984, cet ke-1, hal.2

²⁹ Rivai, Veitsal, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004

- 1) Kepatuhan pegawai atau pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan juga tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 - 2) Bekerja sesuai prosedur yang ada
- Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.³⁰

d) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru

Ditinjau dari sudut psikologi, manusia memiliki dua kecenderungan yakni yang cenderung bersikap baik dan cenderung bersikap buruk, cenderung patuh dan tidak patuh, cenderung menurut atau membangkang kecenderungan tersebut dapat berubah sewaktu-waktu tergantung bagaimana pengoptimalannya. Menurut Sofan Amri dalam bukunya bahwa ada dua faktor penyebab timbulnya suatu tingkah laku disiplin yaitu:³¹ a) Kebijaksanaan aturan itu sendiri, b) Pandangan seseorang terhadap nilai itu sendiri.

Sedangkan guru menurut Al-Ghazali yang dikutip oleh Mahmud adalah seorang yang mempunyai ilmu pengetahuan ('*alim*) yang mengajar ilmunya hanya karena Allah SWT. Yang merupakan salah satu faktor penting dalam pendidikan, serta besar perannya dalam rangka menyempurnakan akhlak manusia.

Aturan dibuat untuk dilaksanakan agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai. Tidak semua orang setuju dengan aturan yang dibuat. Aturan dianggap baik, maka kita mau melaksanakan aturan yang ada. Sebaliknya, jika aturan yang dibuat dianggap tidak baik, maka kita tidak mau menaati peraturan yang dibuat. Aturan yang tidak memiliki sanksi tegas akan membuat orang tidak mematuhi aturan yang ada. Aturan yang memiliki sanksi tegas akan membuat orang mematuhi aturan itu dengan disiplin. Tugas guru dalam pembelajaran tidak terbatas pada penyampaian materi pembelajaran, tetapi lebih dari itu, guru harus membentuk kompetensi dan pribadi peserta didik, oleh karena itu guru harus senantiasa mengawasi perilaku peserta didik terutama pada jam-jam sekolah, agar tidak terjadi penyimpangan perilaku atas tindakan yang indisiplin. Mendisiplinkan peserta didik guru harus mampu menjadi pembimbing. Menurut E. Mulyasa Sebagai pembimbing maksudnya, guru harus berupaya untuk membimbing dan mengarahkan perilaku peserta didik ke arah yang positif, dan membimbing dan mengarahkan perilaku peserta didik ke arah yang positif, dan menunjang pembelajaran.³² Guru harus memperlihatkan perilaku disiplin kepada peserta didik, karena peserta didik akan disiplin jika seorang guru tidak menunjukkan sikap disiplinnya. Contoh lain adalah sebagai pengawas, guru harus senantiasa mengawasi seluruh perilaku peserta didik terutama pada jam-jam efektif sekolah,

³⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Rosda, 2002, hal. 129

³¹ Sofan Amri, *Pengembangan ...*, hal. 167

³² E. Mulyasa, *Standar Kompetensi*, hal.126

sehingga kalau terjadi pelanggaran terhadap disiplin dapat segera diatasi. Mendisiplinkan peserta didik harus dilakukan dengan kasih sayang, terutama disiplin diri (*self-discipline*). Kepentingan tersebut guru harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut.³³

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pendidik dan Tenaga kependidikan pasal 39 ayat (2) ditegaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi.⁷

Kegiatan belajar mengajar dimana kelas, guru, peserta didik dan sarana prasarana, merupakan komponen dalam proses belajar mengajar yang memerlukan aspek dan suasana yang memungkinkan proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik, maka tujuan pendidikan akan mudah tercapai sesuai dengan yang telah diharapkan. Aspek sarana dan prasarana merupakan pendukung dalam kelancaran proses belajar mengajar terutama dalam dukungan motivasi belajar siswa atau peserta didik. Persiapan guru dan peserta didik adalah menentukan system pelaksanaan pengajaran dan sarana yang mendukung, karena masing-masing mengetahui apa yang hendak dibahasnya. Dengan demikian sarana dalam kelas maupun sekolah menjadi lebih tenang dan lebih dinamis sehingga dapat memotivasi belajar peserta didik.³⁴

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin sehingga dapat mendukung kedisiplinan guru antara lain:

- a. Adanya kesadaran dari individu itu sendiri/dorongan yang datang dari dalam diri manusia itu sendiri yaitu pengetahuan, kesadaran, kemauan, untuk berbuat disiplin, dengan disiplin yang datangnya dari dalam, maka pusat pengendalian berada di dalam diri pribadi. Pada disiplin diatas, seorang guru akan lebih berhasil menerapkan disiplin, mereka percaya bahwa disiplin itu sangat penting dan berpengaruh sekali terhadap keberhasilan proses belajar mengajar terutama dalam mendukung kedisiplinan siswa dalam belajar.
- b. Adanya dorongan yang datang dari luar diri manusia, yaitu perintah, larangan pujian, ancaman, hukuman dan sebagainya untuk berbuat disiplin atau adanya kerjasama yang saling mendukung antara kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua. Dengan demikian semua pihak akan ikut bertanggung jawab dalam keberhasilan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Dalam disiplin yang datangnya dari luar sebenarnya disiplin

³³ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*, Bandung: Remaja Rosdakarya, (2010), hal. 171

³⁴ Singgih D Gunarsa, *Psikologi untuk Pembimbing...*, hal,137

yang dipaksakan orang lain, pusat pengendalian berada di luar diri, pengendalian berada di dalam diri pengawas.

- a. Membantu peserta didik mengembangkan pola perilaku untuk dirinya
- b. Membantu peserta didik meningkatkan standar perilakunya
- c. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan kedisiplinan.

a. Factor penghambat disiplin

Di samping factor-faktor yang mendukung kedisiplinan guru di atas, ada factor-faktor yang menghambat kedisiplinan guru. Sebagaimana yang di kemukakan oleh Made Pidarta, bahwa hal-hal yang dapat menghambat kedisiplinan guru tidak terlepas dari factor-faktor pendukung yang mengorganisasi guru, yaitu:

- a. Iklim sekolah yang positif, yang memberikan rasa aman dan puas kepada guru dapat membuat moral kerja yang positif akan menjadikan lingkungan sekolah yang kurang positif pula. Dalam keadaan yang seperti ini kerjasama di kalangan guru terhadap kepala sekolah dan pekerjaannya akan menjadi positif.
- b. Proses kenaikan pangkat hal ini berhubungan erat dengan perasaan aman dan puas di kalangan guru di sekolah, hal ini menyangkut harga diri kemungkinan menduduki jabatan yang lebih baik dan peningkatan hasil (gaji) proses pengusulan kenaikan pangkat apabila berjalan dengan lancar akan memberikan perasaan lega pada guru yang bersangkutan. Dengan cara yang demikian sekolah bukan saja meminta setiap guru melaksanakan tugas tugasnya dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku, tetapi juga melayani hak mereka secara baik, dengan memperhatikan keseimbangan antara kewajiban dan hak setiap guru akan menjamin kepuasan guru.
- c. Peningkatan kesejahteraan guru dapat dilakukan optimal mungkin asla tidak bertentangan dengan peraturan yang ada, hal ini bertujuan agar tidak menghambat misi kesuksesan pendidikan di sekolah

Dengan belajar seorang guru akan memperoleh ilmu dan pengetahuan yang lebih mendalam, mendapatkan keterampilan yang lebih baik dan akan mengembangkan sikapnya secara lebih positif terhadap bidangnya masing-masing membuat mereka semakin ahli, sehingga di harapkan mereka dapat menghayati makna jabatan guru perannya sebagai guru, yang pada akhirnya dapat menumbuhkan rasa cinta terhadap pekerjaan mendidik dan mengajar.³⁵

Menurut Reisman and Payne dalam buku E.Mulyasa mengemukakan beberapa strategi dalam mendisiplinkan peserta didik, yaitu:

³⁵ Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervise Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992),

- a. Konsep diri (*self-concept*); strategi ini menekankan bahwa Konsep-konsep Untuk menumbuhkan konsep diri, guru disarankan bersikap empatik, menerima, hangat, dan terbuka, sehingga peserta didik dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalah.
- b. Keterampilan berkomunikasi (*Communication Skills*); guru harus memiliki keterampilan komunikasi yang efektif agar mampu menerima semua perasaan, dan mendorong timbulnya kepatuhan peserta didik.
- c. Konsekuensi-konsekuensi logis dan alami (*natural and logical consequence*); perilaku-perilaku yang salah terjadi karena peserta didik telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku-perilaku salah. Untuk itu, guru disarankan a) menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah, sehingga membantu peserta didik dalam mengatasi perilakunya, b) memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah.
- d. Klarifikasi nilai (*values clarification*); strategi ini dilakukan untuk membantu peserta didik dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri.
- e. Analisis transaksional (*transactional analysis*); disarankan agar guru bersikap dewasa, terutama apabila berhadapan dengan peserta didik yang menghadapi masalah.
- f. Terapi realitas (*reality therapy*); guru perlu bersikap positif dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan disekolah, dan melibatkan peserta didik secara optimal dalam pembelajaran.
- g. Disiplin yang terintegrasi (*assertive discipline*); guru mampu mengendalikan, mengembangkan dan mempertahankan peraturan, dan tata tertib sekolah, termasuk pemanfaatan papan tulis untuk menuliskan nama-nama peserta didik yang berperilaku menyimpang.
- h. Modifikasi perilaku (*behavior modification*); guru harus menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, yang dapat memodifikasi perilaku peserta didik.
- i. Tantangan bagi disiplin (*dare to discipline*); guru harus cekatan, terorganisasi dan tegas dalam mengembangkan peserta didik.

Kedisiplinan bagi siswa sangat perlu dikembangkan mengingat disiplin merupakan kunci kesuksesan seseorang, dalam hal ini para pendidik harus dapat menanamkan rasa disiplin pada anak sehingga anak akan terbiasa dengan aturan yang ditetapkan baik disekolah, keluarga, masyarakat, bahkan negara. Kebiasaan akan selalu terbawa sampai kapan pun termasuk kebiasaan disiplin, anak akan selalu mengikuti aturan yang ada sehingga terhindar dari hal-hal yang buruk karena dia telah taat pada aturan, sehingga anak akan selalu terbiasa hidup disiplin. Mendisiplinkan peserta didik dapat dilakukan dengan berbagai strategi seperti yang telah dijelaskan diatas, adakalanya dalam menerapkan strategi guru harus mempertimbangkan

berbagai situasi, dan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya, oleh karena itu guru dituntut untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:³⁶

Mempelajari pengalaman peserta didik disekolah melalui kartu catatan kumulatif, Mempelajari nama-nama peserta didik secara langsung, misalnya melalui daftar hadir di kelas, Mempertimbangkan lingkungan sekolah dan lingkungan peserta didik, Memberikan tugas yang jelas, dapat dipahami, sederhana dan tidak bertele-tele, Menyiapkan kegiatan sehari-hari agar apa yang dilakukan dalam pembelajaran sesuai dengan yang direncanakan, tidak terjadi banyak penyimpangan, Berdiri di dekat pintu pada waktu mulai pergantian pelajaran agar peserta didik tetap berada dalam posisinya sampai pelajaran berikutnya dilaksanakan, Bergairah dan semangat dalam melakukan pembelajaran agar dijadikan teladan oleh peserta didik Berbuat sesuatu yang bervariasi, jangan monoton sehingga membantu disiplin dan gairah belajar peserta didik, Berbuat sesuatu yang bervariasi, jangan monoton sehingga membantu disiplin dan gairah belajar peserta didik, Membuat peraturan yang jelas dan tegas agar bisa dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh peserta didik.

Disiplin dilakukan agar mengubah sikap para siswa dan cara berpikir siswa. Disiplin harus mengarahkan mereka untuk ingin berperilaku berbeda. Disiplin harus membantu mereka mengembangkan kebaikan berupa rasa hormat, empati yang baik dan kontrol diri. Disiplin dan karakter saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain sehingga menimbulkan tingkah laku yang baru. Thomas Lickona berpendapat bahwa dalam mempraktikkan disiplin berbasis karakter ada beberapa hal yang harus dilakukan seorang guru sebagai berikut.³⁷ a) Pertahankan sikap bertanggung jawab siswa, b) Mengajarkan aturan emas, c) Gunakan bahasa yang baik, d) Membantu para siswa belajar dari kesalahan, e) Membantu para siswa membuat rencana perubahan perilaku, f) Membuat anak-anak saling membantu satu sama lain, g) Memberikan tanggung jawab kepada anak yang sulit diatur.

Guru sangat berperan penting dalam menjalankan kedisiplinan kelas. Cara yang dapat dilakukan guru adalah memberi sanksi atau sekedar peringatan pada peserta didik yang melanggarnya suatu aturan atau membantu siswa dengan cara yang lain. Contoh disiplin dalam kelas yaitu: berdoa sebelum dan sesudah belajar, larangan menyontek, membiasakan hadir tepat waktu, membiasakan mematuhi aturan dan pelaksanaan tugas piket secara teratur dan lain sebagainya. Dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang guru harus memahami bagaimana cara membentuk karakter disiplin dalam diri siswa, karena untuk menanamkan kedisiplinan pada diri siswa dibutuhkan kerjasama yang baik antara guru dan siswa, keduanya harus

³⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Guru...*, hal. 172

³⁷ Thomas Lickona, *Character Matters (Persoalan Karakter)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013, hal. 176

saling melengkapi satu sama lain dan guru memahami siswa secara mendalam, dengan begitu guru dapat membentuk karakter yang diinginkan baik yang sesuai dengan ajaran Islam maupun yang sesuai dengan Pancasila.

Menurut edy sutrisno disiplin kerja pegawai/guru dapat terlaksana dengan baik atau tidak terdapat. Mempelajari pengalaman peserta didik disekolah melalui kartu catatanng dipengaruhi oleh beberapa factor berikut:

a. Besar kecilnya kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dari jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat mencegah disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.³⁸

³⁸ Edy sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia,...
hal.89-92

Lain halnya dengan pendapat handoko tentang factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- a. Ketepatan waktu, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantordapat menunjukkan bahwa seseorang dapat memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Ketaatan dalam aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda penegnal identita, membuat surat ijin bila tidak masuk kantor juga merupakan cermin dari disiplin yang tinggi.³⁹

e) Kajian Al Qur'an dan Hadits Tentang Kedisiplinan

Istilah disiplin sebagai kepatuhan dan ketaatan yang muncul karena adanya kesadaran dan dorongan dari dalam diri orang itu. Intinya disiplin itu bagaimana cara kita untuk menaati aturan atau perintah tersebut. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 59:⁴⁰

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ ۖ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya

Taat yang dimaksud dalam bahasa Al-Qur'an berarti tunduk, menerima secara tulus atau menemani. Ini berarti ketaatan dimaksud bukan sekedar melaksanakan apa yang diperintahkan, tetapi ikut berpartisipasi dalam upaya yang dilakukan oleh penguasa untuk mendukung usaha-usaha pengabdian kepada masyarakat. Ayat diatas memerintahkan kaum mukminin agar menaati putusan hukum dari siapapun yang berwenang menetapkan hukum. Ayat tersebut menegaskan bahwa taatilah Allah dalam perintah-perintahnya yang tercantum dalam Al Qur'an dan taatilah Rasulnya yakni Muhammad Saw. dalam segala macam perintahnya, sebagaimana tercantum dalam sunnah atau hadis yang sahih, dan perkenankan juga perintah ulil amri yakni yang berwenang menangani urusanurusan kamu selama mereka merupakan bagian dari kamu wahai orang-orang mukminin dan selama perintahnya tidak

³⁹ Handoko, T. Hanni, Manajemen Personalia dan sumber daya manusia,...

⁴⁰ M. Quraish Shihab, , *Tafsir Al-Misbah* Volume 2, Jakarta: Lentera Hati, (2002) hal. 583-584.

bertentangan dengan perintah Allah dan Rasulnya. Maksudnya bahwa orang mukmin selain harus menaati perintah Allah dan Rasulnya juga dituntut untuk menaati perintah ulil amri. Dari tafsir ayat diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa orang-orang atau subjek yang terkait dalam pendidikan, harus menaati tata tertib atau peraturan-peraturan yang berlaku di sekolah tersebut guna untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang diinginkan. Dalam hadis lain juga dikatakan bahwa disiplin itu perlu diterapkan sebagaimana hadis dibawah ini:⁴¹

أَحَبُّ الْأَعْمَالِ إِلَى اللَّهِ تَعَالَى أَدْوُمُهَا وَإِنْ فَلَّ

Qutaibah menuturkan kepada kami dari Hisyam bin Urwah dari ayahnya dari Aisyah -radhiyAllahu'anha-, dia berkata, "Amalan yang paling disukai oleh Allah SWT adalah yang dikerjakan secara terus menerus oleh pelakunya." (HR. Bukhari dari Siti A'isyah)⁴²

Hadis ini mengungkapkan bahwa Rasulullah SAW, menyukai sekaligus terbiasa melakukan sesuatu yang baik dan dikerjakan dengan disiplin dan terus menerus. Kedisiplinan dan kontinuitas (berkesinambungan) adalah jalan yang menghubungkan seseorang dengan kesuksesan. Seorang guru harus disiplin dalam melaksanakan tugasnya secara teratur. Sebuah lembaga pendidikan baik lembaga formal maupun informal pasti memiliki peraturan-peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap ketua ataupun anggotanya, begitu juga dengan lembaga lainnya. Setiap sekolah memiliki peraturan-peraturan yang harus dipatuhi oleh kepala sekolah, guru ataupun para peserta didik, baik itu peraturan tentang tanggung jawab, ketegasan dalam belajarmengajar ataupun dalam menggunakan waktu. Peran guru sangat penting dalam mendisiplinkan peserta didik, karena guru merupakan sosok yang sangat diharapkan dalam pencapaian tujuan pendidikan yaitu "untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri",⁴³

Maka dari itu sebelum guru menerapkan kedisiplinan kepada peserta didik guru harus terlebih dahulu menerapkan kedisiplinan tersebut kedalam dirinya, agar peserta didik mengikuti apa yang diperintahkan guru dengan senang hati tanpa ada pengecualian. Berbicara masalah guru (pendidik), banyak para ahli mengemukakan pendapat tentang definisi dari pendidik,

⁴¹ Mukhtashar Nashiruddin Al Albani *Mukhtashar Shahih Bukhari*, Jakarta: Pustaka Azzam, (2012), hal. 238

⁴² HR. Muslim, Kitab shalat para musafir dan qasharnya, Bab Keutamaan amalan shalat malam yang kontinu dan amalan lainnya. no. 783

⁴³ Oemar Hamalik, (2013), *Proses belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 82

diantaranya adalah menurut Rosdiana A. Bakar bahwa pendidik berarti orang dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan pada peserta didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu berdiri sendiri dan memenuhi tugasnya sebagai makhluk tuhan, makhluk sosial dan sebagai individu atau pribadi.⁴⁴ Guru dalam pendidikan sering disebut dengan pendidik.

Guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang menaati aturan yang dibuat oleh sekolah. Sedangkan guru yang tidak disiplin adalah guru yang sering kali melanggar aturan yang dibuat oleh sekolah.⁴⁵ Dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan guru adalah sebuah peraturan yang telah dibuat oleh sekolah, yang harus dipatuhi oleh seorang guru dalam mengajar agar proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien

2. Keteladana Kepala Sekolah

a) Hakekat Keteladana Kepala Sekolah

Keteladanan berasal dari kata teladan dan mendapat imbuhan *ke* dan *an* yang berarti contoh, sesuatu yang patut ditiru karena baik tentang kelakuan, perbuatan, dan perkataan.⁴⁶ Keteladanan berasal dari kata dasar “*teladan*” yang berarti sesuatu atau perbuatan yang patut ditiru atau dicontoh.⁴⁷ Dalam bahasa arab diistilahkan dengan : *uswatun hasanah*” yang berarti cara hidup yang diridhai oleh Allah SWT. Jadi keteladanan adalah hal-hal yang dapat ditiru atau dicontoh. Dalam Bahasa Arab “keteladanan” diungkapkan dengan kata “*uswah*” dan “*qudwah*” yang berarti “pengobatan dan perbaikan” Ibn Zakaria mendefinisikan, bahwa “*uswah*” berarti “*qudwah*” yang artinya ikutan, mengikuti yang diikuti. Dengan demikian keteladanan adalah hal-hal yang dapat ditiru atau dicontoh oleh seseorang dari orang lain. Namun keteladanan yang dimaksud disini adalah keteladanan kepala sekolah⁴⁸ Seorang kepala sekolah harus mampu memberikan keteladanan dan layanan yang bermutu kepada bawahannya. Hal ini sangat penting untuk dilakukan karena kepala sekolah merupakan pucuk pimpinan di sebuah sekolah.

Wahjosumidjo memberikan pengertian kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang di beri tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana di selenggarakan proses belajar mengajar, atau memimpin

⁴⁴ Rosdiana A. Bakar, *Pendidikan suatu Pengantar*, Bandung : Cita pustaka Media Perintis, (2009), hal. 88

⁴⁵ Masykur Arif Rahman, *Kesalahan-Kesalahan ...*, hal. 63

⁴⁶ JS. Badudu, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka sinar harapan. 1994. h 1456

⁴⁷ W.J.S. Purwadarminta, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1993, h. 1036.

⁴⁸ Mahmud, *pemikiran pendidikan, setia, bandung cv. Pustaka 2011*, hal. 293

suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Ia menambahkan bahwa untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah hingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁹ Sehubungan dengan telah ditetapkan peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, Bersama ini telah di beritahukan bahwa kepala sekolah bukan lagi sebagai tugas tambahan akan tetapi kepala sekolah adalah guru yang di beri tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan. Sebab itu semua perilaku yang di lakukan oleh nya akan di gugu dan di tiru oleh bawahannya dan peserta didik,. Digugu artinya diindahkan atau dipercayai. Sedangkan ditiru dicontoh dan diikuti.⁵⁰ Karena Kepala sekolah merupakan orang yang paling bertanggung jawab dalam pelaksanaan pelajaran sekolah. Kepala sekolah adalah guru yang diberitugas tambahan dan khusus untuk mengelola sekolah, membuat kebijakan, mengatur tata tertib dan operasionalisasi sekolah sehingga tidak terjadi kesemerautan, dan diberi kepercayaan untuk menjadi pemimpin dan teladan di sekolah.⁵¹ Maka sudah jelas kepala sekolah adalah guru yang mana harus memperhatikan guru dan peserta didiknya di sekolah.

Sebuah sekolah akan berkualitas apabila kepala sekolahnya memiliki kompetensi kepemimpinan yang menginspirasi, memelihara kompetensi kepemimpinan yang menginspirasi, memelihara disiplin, dan aturan yang baik serta memiliki hari-hari kerja yang dinami yang penuh dengan ide-ide baru. Tidak hanya sekedar teori belaka dan menyampaikan aturan-aturan yang ada, akan tetapi lebih mencontohkan terhadap aturan yang di tetapkan.

Dalam memimpin seorang kepala sekolah harus lebih terbuka menerima saran keritikan yang sifatnya membangun. Kepala sekolah yang baik akan bersikap konstruktif terhadap situasi yang sedang berjalan, suasana yang menjengkelkan, mencemaskan, menakutkan, perasangka, dan dendam. Kepala sekolah yang bijaksana seharusnya mampu bersikap tanggap serta bisa mengembangkan grur dan pegawainya kea rah yang lebih baik. Kepala sekolah harus bisa memposisikan dirinya sebagai pelindung dan memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi bawahannya. Kepala sekolah harus sadar bahwa kesuksesannya sangat tergantung pada bawahannya. Sukses bawahannya adalah sukses kepala sekolah, demikian sebaliknya. Kualitas diri seorang kepala sekolah memainkan peranan yang

⁴⁹ Wahjosumidjo. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada , 2007, h.83

⁵⁰ https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/Permendikbud_Nomor6_Tahun2018.pdf 15 juni 2018

⁵¹ Aan Komariah, Cipi Triatna, Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif, Jakarta PT Bumi Aksara, 2008 Cet.3,h.3

sangat penting dalam mengikat mutu sekolah yang di pimpinnya. Kualitas dari seorang kepala sekolah dipengaruhi oleh banyak factor antara lain, intelegensi yang baik, kesetabilan emosi, spritul, dan kepedulian terhadap bawahannya. Ulwan mengatakan bahwa pendidik barangkali akan merasa mudah mengkomunikasikan pesannya secara lisan. Namun, peserta didik akan merasa kesulitan dalam memahami pesan itu apabila ia melihat pendidikannya tidak memberi contoh tentang pesan yang disampaikan.⁵² Keteladanan kepala sekolah dalam pendidikan merupakan bagian dari sejumlah metode yang paling ampuh dan efektif dalam mempersiapkan membentuk guru dan anak secara moral, spiritual, dan social. Sebab, seorang pendidik merupakan contoh ideal dalam pandangan anak, yang tingkah laku dan sopan santunya akan ditiru, disadari atau tidak, bahkan semua keteladanan itu akan melekat pada diri dan perasaannya, baik dalam bentuk ucapan, perbuatan, hal yang bersifat material, inderawi, maupun spiritual. Meskipun akan berpotensi besar untuk meraih sifat-sifat yang baik dan menerima dasar-dasar pendidikan yang mulia, ia akan jauh dari kenyataan positif dan tepuji jika dengan kedua matanya ia melihat langsung pendidikan yang tidak bermoral. Memang yang mudah bagi pendidikan adalah mengajarkan berbagai teori pendidikan kepada mereka, sedang yang sulit bagi anak adalah mempraktekan teori tersebut jika orang yang mengajar dan mendidiknya tidak pernah melakukannya atau perbuatannya tidak sesuai.⁵³

Dari Pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan keteladanan adalah suatu metode pendidikan dengan cara memberikan contoh yang baik kepada guru dan para peserta didik, baik dalam ucapan maupun dalam perbuatan.⁵⁴

Sebagaimana yang di contohkan Rasulullah SAW dan telah dilakukan la oleh nabi Ibrahim dan para pengikutnya.

Jadi yang di maksud dengan keteladanan dalam pengertiannya sebagai *uswatun hasnah* adalah suatu cara mendidik, membimbing dengan menggunakan contoh yang baik yang di ridhai Allah SWT sebagaimana yang tercermin dari perilaku Rasulullah SAW dalam bermasyarakat dan bernegara.⁵⁵

Sebab itu kepala sekolah harus memiliki teladan yang baik agar dapat ditiru oleh bawahannya sehingga mereka akan berperilaku disiplin disaat

⁵² Hery Noer Aly, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), cet. ke-2, hlm. 178-180.

⁵³ Abdullah Nasihin Ulwan, *Pendidikan anak menurut islam: Kaidah-kaidah Dasar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1992, h. 1-2

⁵⁴ Heri Jauhari Muchtar, *Fiqih Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 224.

⁵⁵ M.Sodiq, *Kamus istilah agama*, Jakarta: CV. Dientarama, 1988,h. 369

bekerja. kata Keteladanan dalam kamus besar Bahasa Indonesia disebutkan, bahwa keteladanan berasal dari kata dasar teladan yang artinya sesuatu yang patut ditiru atau di contoh.⁵⁶

Keteladanan akan sangat memberikan pengaruh yang sangat besar dari pada omelan atau nasehat. Jika perilaku orang tua atau guru berbeda dengan bertolak belakang dengan apa yang di katakannya maka kegiatan belajar mengajar akan mengalami kegagalan.⁵⁷ Oleh karena itu pendidik harus terlebih dahulu mempunyai budi pekerti yang baik agar diteladanani oleh anak-anaknya, jika guru menyuruh anak didiknya berbuat sesuatu sedangkan ia tidak mengerjakannya. Apalagi jika seorang pendidik mengerjakan sesuatu yang berlawanan dengan apa yang disuruhnya maka anak akan menjadi bingung puncaknya akan mnjadi pemberontak sebab ia merasa dibohongi.⁵⁸

Banyak ahli pendidikan yang berpendapat bahwa pendidikan dengan keteladanan merupakan metode yang paling berhasil guna. Hal itu karena dalam belajar, orang pada umumnya lebih mudah menangkap yang kongkrit ketimbang yang abstrak. Abdullah Nasikh Ulwan mengatakan bahwa pendidik barangkali akan merasa mudah mengkomunikasikan pesannya secara lisan. Namun, peserta didik akan merasa kesulitan dalam memahami pesan itu apabila ia melihat pendidiknya tidak memberi contoh tentang pesan yang disampaikan.⁵⁹ Arikunto mengemukakan kompetensi personal mengharuskan guru memiliki kepribadian yang mantap sehingga menjadi sumber inspirasi bagi subyek didik, dan patut diteladani oleh siswa.⁶⁰ Dikarenakan luasnya indikator-indikator keteladanan seorang guru, maka peneliti menfokuskan pada indicator- indikator yang mudah untuk diteliti, antara lain:

Keteladanan kepala sekolah saat datang dan pulang dari, mengucapkan salam sebelum masuk kedalam kantor, berjabat tangan dengan guru ketika bertemu, berjabat tangan dengan siswa ketika bertemu, berpakaian mencerminkan orang bertaqwa, dan berkata baik.

Dari pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa keteladanan kepala sekolah adalah sikap dan tingkah lakunya, ucapannya maupun perbuatan yang sipatnya mendidik, dapat ditiru dan diteladani oleh guru dan

⁵⁶ W.J.S. Poerwadarminta, Kamus umum Bahasa Indonesia, PN Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 1036

⁵⁷ Jaudah Muhammad Awwad, *Mendidik Anak Secara Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 1995. hlm 13

⁵⁸ Syahminan Zaini, *Pendidikan Anak Dalam Islam*, Jakarta: kalam mulia, 1998. h 42

⁵⁹ Hery Noer Aly, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999, cet. ke-2, hlm. 178-180.

⁶⁰ http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PEND._LUAR_SEKOLAH/195109141975011-AYI_OLIM/MACAM_KOMPETENSI_pendidikx.pdf

peserta didiknya. Keteladanan merupakan faktor yang sangat penting untuk membentuk sikap baik atau buruknya pada anak didik. Setiap anak didik mengdambakan memiliki sosok figur yang mempunyai sifat yang ideal sebagai sumber keteladanan yang dapat dijadikan dalam kehidupannya. Dalam pendidikan guru adalah salah satu sosok figur yang dapat dijadikan contoh bagi anak didiknya, ketika guru mampu menampilkan keteladanan yang baik tentunya hal itu akan menjadi salah satu motivasi bagi anak didik untuk bersikap lebih baik. Persyaratan yang diperlukan untuk menjadi guru itu adalah kepribadian yang layak dan mampu menjalankan tugas. Dengan kata lain, seorang guru selain berilmu, harus dapat dijadikan contoh yang baik (uswah al-hasanah).

Para pendidik dan pengajar di perintahkan untuk mengikuti jejak Rasulullah dalam berakhlak, yaitu dengan akhlak yang mulia dan kesatuan yang tinggi. Karena siapa seperti itulah sarana yang paling baik dalam mengajar dan mendidik. Karena seorang anak didik biasanya akan berakhlak sebagaimana sikap gurunya. Dia akan lebih meniru sikap seorang guru dari pada sikap orang lain. Jika seorang guru memiliki sikap yang terpuji, maka sikapnya itu akan berdampak positif bagi muridnya. Dalam hidupnya akan terpatuhi hal-hal yang baik yang tidak akan dapat dilakukan meski dengan berpuluh-puluh nasihat dan pelajaran. Hal tersebut disebabkan karena sifat yang baik adalah bagaikan sihir yang dapat menggerakkan hati dan jiwa, serta menebarkan rasa cinta pada setiap individu masyarakat. Para gurulah yang mestinya memiliki sifat seperti itu. Dalam kehidupan sehari-hari, seorang pendidik harus mampu melakukan hal-hal yang mencerminkan kepribadian yang luhur dan mulia sebab seorang pendidik adalah panutan bagi anak didiknya. Baik buruknya tabiat dan perangainya seorang pendidik akan berpengaruh terhadap semua anak didiknya.

Untuk menciptakan anak didik yang memiliki sikap tawadhu, pendidik tidak cukup hanya memberikan prinsip saja, karena yang lebih penting bagi siswa adalah figur yang memberikan keteladanan dalam menerapkan prinsip tersebut. Karena perilaku anak didik pada umumnya mengikuti kepada perilaku siapa yang memimpinya. Untuk itu, keteladanan dari pada pendidik perlu ditingkatkan, agar anak didik dapat memiliki akhlak yang mulia yaitu sifat tawadhu' terhadap siapapun.

b) Karakteristik Kepala Sekolah Teladan

Kepala Sekolah Adalah Seorang Pendidik justru Itu Untuk melaksanakan tugas, seorang pendidik di samping harus menguasai pengetahuan yang akan diajarkan kepada anak didik, juga harus memiliki karakteristik tertentu yang dengan karakteristik ini diharapkan apa yang diberikan oleh pendidik kepada anak didiknya dapat didengar dan dipatuhi, tingkah lakunya dapat ditiru dan diteladani dengan baik. Karakteristik adalah

suatu sifat atau karakter yang baik yang harus dimiliki atau dikuasai oleh seorang guru untuk menghasilkan suatu generasi yang cerdas, bermartabat dan berakhlakul karimah. Karena untuk menjadi guru yang baik hendaknya mampu memiliki karakter yang baik pula. Sifat-sifat pendidik muslim adalah sebagai berikut: hendaknya tujuan, tingkah laku dan pola pikir guru/pendidik harus bersifat *Rabbani*, ikhlas, yakni bermaksud mendapatkan keridlaan Allah, mencapai dan menegakkan kebenaran, sabar dalam mengajarkan berbagai ilmu kepada peserta didik.⁶¹

Karakteristik pendidik tersebut di atas masih umum, dalam arti berlaku pada setiap jenjang, dan masih bisa ditambahkan lagi dengan karakteristik-karakteristik yang lebih khusus yang disesuaikan dengan jenjang atau tingkat pendidik tersebut. Karakteristik guru dalam proses belajar mengajar adalah membantu peserta didik agar dalam proses belajar berjalan dengan lancar. Disini, guru tidak hanya mentransfer ilmu yang dimilikinya tetapi juga membantu, mengarahkan peserta didik dalam membentuk pengetahuannya. Guru harus kreatif, menyenangkan, humoris dalam proses belajar agar peserta didik merasa nyaman dan tidak merasa jenuh ketika proses belajar mengajar berlangsung. Guru harus memiliki perilaku yang baik yang mampu menjadi tauladan yang patut diikuti peserta didiknya. Dengan adanya perilaku yang baik ini maka seorang guru diharapkan mampu mengontrol kelakuan maupun sikap saat mengajar sehingga tidak adanya perbuatan atau sikap yang tidak diinginkan saat mengajar. Selain itu guru juga harus bisa memotivasi peserta didiknya agar menjadi siswa yang pandai dan memiliki moral yang baik.

Seorang kepala sekolah teladan harus memiliki karakteristik perilaku sebagai berikut:

- 1) Niatkan ibadah kepada Allah SWT. Dengan mengajarkan ilmu, kepala Sekolah juga harus memiliki tujuan untuk menyebarkan ilmu dan menghidupkan akhlak mulia yaitu sifat tawadhu terhadap
- 2) Jangan mengandalkan kemampuan dan usaha kepala sekolah akan belaka dalam mengajar. Kepala sekolah harus berdoa dan meminta taufik serta pertolongan kepada Allah SWT. untuk pelaksanaan tugas. Allah SWT. adalah sebaik-baiknya penolong dan pemberi taufik.
- 3) Saat mengajar, seorang kepala sekolah harus menjaga akhlak. Kepala sekolah harus beretika yang baik Jangan cepat marah. Kendalikan emosi ketika marah.
- 4) Di dalam kelas kepala sekolah harus berwibawa, tenang, khusyu', tawadhu' dan menunjukkan vitalitas serta keuletan agar para siswa tidak merasa malas atau bosan.
- 5) Kepala sekolah harus menjadi teladan siswa-siswa dalam segala perkataan, perbuatan dan perilaku. Kepala sekolah harus selalu jujur,

⁶¹ Abd. Aziz, *Filsafat Pendidikan Islam*, Teras, Yogyakarta, 2009, hlm. 187-188

adil, berkata yang baik, dan memberi nasihat serta pengarahan kepada anak didiknya. Di samping itu kepala sekolah harus komitmen dengan waktu pelajaran dan berusaha agar perbuatan sesuai dengan ucapan.

- 6) Kepala sekolah harus menjaga harga diri. Jangan mengulurkan tangan meminta bantuan orang lain dalam urusan-urusan pribadi sebab itu akan menimbulkan kehinaan. Merendahkan diri dengan meminta-minta akan melemahkan ilmu dan merendahkan derajat yang kepala sekolah miliki.
- 7) Kepala sekolah harus bisa bersahabat, menjadi mitra belajar sambil menghibur murid, menyayangi murid seperti anaknya sendiri, adil, memahami kebutuhan setiap anak serta berusaha memberikan yang terbaik untuk muridnya, dan mampu membantu anak didik menuju kedewasaan.⁶²

Seorang kepala sekolah harus mampu memberikan keteladanan dan layanan yang bermutu kepada bawahannya. Hal ini sangat penting untuk dilakukan karena kepala sekolah merupakan pucuk pimpinan di sebuah sekolah. Sebuah sekolah akan berkualitas apabila kepalanya memiliki kompetensi kepemimpinan yang menginspirasi, memelihara disiplin, dan aturan yang baik serta memiliki hari-hari kerja yang dinamis yang penuh dengan ide-ide baru. Tidak hanya sekedar teori belaka dan menyampaikan aturan-aturan yang ada, akan tetapi lebih mencontohkan terhadap aturan yang ditetapkan.

Dalam memimpin seorang kepala sekolah harus lebih terbuka menerima saran serta kritikan yang sifatnya membangun. Kepala sekolah yang baik akan bersikap konstruktif terhadap situasi yang sedang berjalan, suasana yang menjengkelkan, mencemaskan, menakutkan, prasangka, dan dendam. Kepala sekolah yang bijaksana seharusnya mampu bersikap tanggap serta bisa mengembangkan guru dan pegawainya ke arah yang lebih baik.

Di dalam memimpin sebuah sekolah, seorang kepala sekolah harus bisa memposisikan dirinya sebagai pelindung dan memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi bawahannya. Kepala sekolah harus sadar bahwa kesuksesannya sangat tergantung pada bawahannya. Sukses bawahan adalah sukses kepala Sekolah, demikian sebaliknya. Kualitas diri seorang kepala sekolah memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu sekolah yang dipimpinya. Kualitas diri seorang kepala sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain, intelegensi yang baik, kestabilan emosi, spiritual, dan kepedulian terhadap bawahannya.

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

⁶² Marno dan M. Idris, Strategi dan Metode Pengajaran, Ar-ruzz Media, Jogjakarta, 2008, hlm. 29-30

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

Dalam keseharian bisa dilihat dengan meningkatnya kesadaran, tanggung jawab, kepedulian, serta komitmen yang tinggi terhadap tugas yang diterima oleh seluruh warga sekolah. Pada akhirnya semua pihak akan mendukung program sekolah dalam rangka peningkatan mutu sekolah. Untuk menjadi seorang kepala sekolah yang bisa diteladani, harus bisa menerapkan prinsip-prinsip keteladanan. Menurut Ki Hajar Dewantoro ada tiga, yakni Ing Ngarso Sung Tulodho, Ing Madyo mangun Karso dan Tut Wuri Handayani.

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

Seorang kepala sekolah harus mempunyai visi dan misi serta dapat menjalankannya. Pada saat berusaha menjalankan visi memang tidaklah mudah, namun jalan terbaik dalam menjalankan visi adalah dengan berusaha untuk konsisten dan selalu mengacu pada visi yang menjadi kesepakatan secara bersama-sama. Kepala sekolah harus bisa menginspirasi orang-orang yang dipimpinnya. Tidak ada buku panduan yang pas dan pasti tentang cara menginspirasi orang lain. Namun hal yang pasti adalah hanya kepala sekolah yang melakukan apa yang dikatakannya yang bisa memberi inspirasi bagi orang yang dipimpinnya.

Kepala sekolah adalah orang yg pandai memotivasi . Memotivasi bukan perkara mudah, diperlukan dosis serta takaran yang tepat dalam memotivasi orang lain agar hasilnya optimal. Kepala sekolah yang baik akan mampu memotivasi dengan hati, dengan harapan agar orang yang dimotivasi bukan hanya mampu bekerja lebih baik dan mempertahankan kinerjanya, akan tetapi juga bisa menjadikan sesuatu hal yang baik menjadi sebuah kebiasaan dan menjadi budaya dalam hidupnya.

Kepala sekolah yang baik akan memfasilitasi ide-ide bawahannya yang konstruktif. Pada sebuah sekolah, ide segar dan konstruktif bisa saja datang dari siapa saja, apakah itu dari guru, Guru menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang kerjanya mengajar.⁶³ Adapun pengertian guru menurut Moh. Uzer Usman mengemukakan bahwa guru merupakan suatu profesi yang artinya suatu jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini mestinya tidak dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan walaupun kenyataannya masih terdapat

⁶³ Tim Akar Maedia, *Kamus Lengkap Praktis Bahasa Indonesia*, Surabaya: Akar Media, 2003, hlm.157.

dilakukan oleh orang di luar pendidikan. Oleh karena itu, jenis profesi ini paling mudah terkena pencemaran.⁶⁴ Sedang menurut Dzakiyah Darajat, guru adalah seorang yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang dapat memudahkan dalam melaksanakan peranannya membimbing muridnya. Ia harus sanggup menilai diri sendiri tanpa berlebih lebihan, sanggup berkomunikasi dan bekerjasama dengan orang lain.⁶⁵

Keteladanan adalah perilaku dan sikap guru dan tenaga kependidikan yang lain dalam memberikan contoh terhadap tindakan-tindakan yang baik sehingga diharapkan menjadi panutan bagi peserta didik untuk mencontohnya. Banyak ahli pendidikan yang berpendapat bahwa pendidikan dengan keteladanan merupakan metode yang paling berhasil guna. Hal itu karena dalam belajar, orang pada umumnya lebih mudah menangkap yang kongkrit ketimbang yang abstrak. Abdullah Nasikh Ulwan mengatakan bahwa pendidik barangkali akan merasa mudah mengkomunikasikan pesannya secara lisan. Namun, peserta didik akan merasa kesulitan dalam memahami pesan itu apabila ia melihat pendidikannya tidak memberi contoh tentang pesan yang disampaikan.⁶⁶

Arikunto mengemukakan kompetensi personal mengharuskan guru memiliki kepribadian yang mantap sehingga menjadi sumber inspirasi bagi subyek didik, dan patut diteladani oleh siswa.⁶⁷

Dari Pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan keteladanan adalah suatu metode pendidikan dengan cara memberikan contoh yang baik kepada para peserta didik, baik dalam ucapan maupun dalam perbuatan.⁶⁸ Dikarenakan luasnya indikator-indikator keteladanan seorang guru, maka peneliti menfokuskan pada indikator – indikator yang mudah untuk diteliti, antara lain: 1) Kedisiplinan guru masuk kelas 2) Mengucapkan salam sebelum dan sesudah mata pelajaran 3) Berjabat tangan dengan guru ketika bertemu 4) Berjabat tangan dengan siswa ketika bertemu 5) Berpakaian mencerminkan orang bertaqwa 6) Dan berkata baik,

Jadi kesimpulannya seorang guru baik itu dalam proses pembelajaran di kelas ataupun diluar sekolah, guru harus memiliki karakteristik atau sifat

⁶⁴ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung :Remaja Rosdakarya, 2005, hlm.74.

⁶⁵Sholahuddin, *Hubungan Persepsi Siswa Terhadap Disiplin Guru Dengan Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam*, 2006, hlm. 14.

⁶⁶ Drs. Kamisa, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Kartika, hlm, 534.

⁶⁷ Armai Arief, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Pers, 2002, cet. ke-2, hlm. 117.

⁶⁸ Hery Noer Aly, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999, cet. ke-2, hlm. 178-180.

yang melekat pada diri seorang guru. Yang mana karakteristik tersebut nantinya akan dijadikan contoh atau panutan bagi peserta didiknya. Karakteristik yang harus dimiliki seorang guru yaitu guru harus cerdas, cerdas dalam menyampaikan pengetahuan kepada peserta didik, cerdas dalam mengarahkan dan membantu perkembangan peserta didik, dan guru harus berakhlakul karimah.

c) **Bentuk-bentuk keteladanan**

Menurut Edi suardi bahwa keteladanan guru ada dua macam yaitu:

1) Keteladanan disengaja

Keteladanan disengaja adalah keteladanan yang berlangsung dipraktikkan oleh pendidik, baik melalui perkataan maupun perbuatan yang dapat dijadikan contoh oleh peserta didik. Perkataan pendidik harus sopan dan menggunakan bahasa yang baik, sedangkan perbuatan pendidik harus mencerminkan bahwa pendidik itu memiliki sikap yang baik. Dalam proses belajar mengajar, keteladanan yang disengaja dapat berupa pemberian contoh secara langsung kepada peserta didiknya melalui kisah-kisah nabi yang di dalam kisah tersebut terdapat beberapa hal yang patut dicontoh oleh para peserta didik.

Dari pemaparan di atas maka keteladanan Kepala Sekolah menurut penulis adalah: a) Kedisiplinan guru masuk kelas, b) Berjabat tangan ketika bertemu guru, c) Berjabat tangan ketika bertemu murid, d) Mengucapkan salam sebelum dan sesudah pelajaran, e) Berpakaian mencerminkan orang bertaqwa, f) Berkata yang baik

Bentuk keteladanan di atas dapat diupayakan dengan cara disengaja, yaitu pendidik sengaja memberi contoh kepada siswa agar tidak terlambat, maka guru harus disiplin tepat waktu masuk kelas, untuk mendidik sopan santun maka guru sengaja berjabat tangan dengan guru atau dengan siswa, demikian pula bentuk keteladanan yang lain supaya disengaja oleh guru agar peserta didik dapat menirunya.

2) Keteladanan tidak disengaja

Keteladanan ini terjadi ketika pendidik secara alami memberikan contoh-contoh yang baik dan tidak ada unsur sandiwara didalamnya. Dalam hal ini, pendidik tampil sebagai figure yang dapat memberikan contoh-contoh yang baik di dalam maupun di luar kelas. Bentuk pendidikan semacam ini keberhasilannya banyak bergantung pada kualitas kesungguhan dan karakter pendidik yang diteladani, seperti kualitas keilmuannya, kepemimpinannya, keikhlasannya, dan sebagainya. Dalam kondisi pendidikan seperti ini, pengaruh teladan berjalan secara langsung tanpa disengaja. Oleh karena itu, setiap orang yang di harapkan menjadi pendidik hendaknya memelihara tingkah lakunya, disertai kesadaran bahwa ia bertanggung jawab di hadapan Allah dan segala hal yang di ikuti oleh peserta didik sebagai pengagumnya.

Semakin tinggi kualitas pendidik akan semakin tinggi pula tingkat keberhasilan pendidikannya.⁶⁹

d) Indikator Keteladanan Kepala Sekolah

Dalam Al-Qur'an, Allah menjelaskan bahwa terdapat teladan 2 Nabi besar, Yaitu Nabi Muhammad Saw dan Nabi Muhammad saw. Firman Allah SWT dalam surat Al- Mumtahanah/60: 4, yaitu:

قَدْ كَانَتْ لَكُمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ فِي إِبْرَاهِيمَ وَالَّذِينَ مَعَهُ إِذْ قَالُوا لِقَوْمِهِمْ إِنَّا بُرَءُؤُا مِنْكُمْ وَمِمَّا تَعْبُدُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ كَفَرْنَا بِكُمْ وَبَدَا بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمُ الْعَدَاوَةُ وَالْبَغْضَاءُ أَبَدًا حَتَّى تُؤْمِنُوا بِاللَّهِ وَحَدَهُ، إِلَّا قَوْلَ إِبْرَاهِيمَ لِأَبِيهِ لَأَسْتَغْفِرَنَّ لَكَ وَمَا أَمْلِكُ لَكَ مِنَ اللَّهِ مِنْ شَيْءٍ ۗ رَبَّنَا عَلَيْنَا نَوَكَلْنَا وَإِلَيْكَ أَنبْنَا وَإِلَيْكَ الْمَصِيرُ

Sesungguhnya telah ada suri tauladan yang baik bagimu pada Ibrahim dan orang-orang yang bersama dengan dia; ketika mereka berkata kepada kaum mereka: "Sesungguhnya kami berlepas diri daripada kamu dari daripada apa yang kamu sembah selain Allah, kami ingkari (kekafiran)mu dan telah nyata antara kami dan kamu permusuhan dan kebencian buat selamanya sampai kamu beriman kepada Allah saja. Kecuali perkataan Ibrahim kepada bapaknya: "Sesungguhnya aku akan memohonkan ampunan bagi kamu dan aku tiada dapat menolak sesuatupun dari kamu (siksaan) Allah". (Ibrahim berkata): "Ya Tuhan kami hanya kepada Engkaulah kami bertawakkal dan hanya kepada Engkaulah kami bertaubat dan hanya kepada Engkaulah kami kembali"

Nabi Ibrahim as dijadikan teladan oleh Allah SWT karena beliau memiliki syarat-syarat yang memang layak menjadi figur teladan. Beliau adalah sosok yang luar biasa. Boleh jadi memang sudah ditakdirkan Allah unruk menjadi Nabi, tetap proses untuk mencapai kenabiannya melalui jalan yang berliku. Beliau berkontemplasi untuk mencari tuhan. Ini menunjukkan, Seluruh potensi kemanusiaan sosok Ibrahim bekerja maksimal, baik intelektual, emosional, mampu spritualnya dan seluruh potensi itu sangat dibutuhkan ketika beliau terjun ke medan dakwah. Menyuru dan mengajak manusia hanya menyembah Allah.

Nabi Ibrahim as laksana ikan laut, yang tidak terkontaminasi dengan lingkungannya. Coba perhatikan saja ikan laut, meskipun hidup di air asin, tetapi tubuh ikan-ikan itu tidak asin. Mengapa begitu? Karena ikan-ikan itu hidup. Tetapi kalau mati, maka mereka tidak berdaya ketika dijadikan ikan asin. Sedangkan untuk mengasinkan ikan, diperlukan garam yang berasal

⁶⁹ Heri Jauhari Muchtar, *Fiqh Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005, hlm. 224-225.

dari laut. Nabi Ibrahim AS tidak terpengaruh dengan lingkungannya yang musyrik (para penyembah berhala) karena hatinya hidup. Hati yang hidup adalah hati yang selalu berhubungan dengan Allah. Hati yang selalu mengingat Allah dan rindu ingin bertemu dengan-Nya. Sedangkan hati masyarakat di sekelilingnya mati. Sehingga mereka mudah di pengaruhi oleh kekuatan luar yang menyesatkan, seperti ajakan (dakwah) para penyembah berhala. Memang begitulah karakter hati. Mudah dibolak-balik. Kadang tidak konsisten, karena mudah berubah.

Orang yang pantas menjadi teladan utama perilaku adalah orang yang hatinya hidup dan senantiasa terhubung dengan Allah. Karena hanya dengan begitu seluruh aktifitasnya terbimbing, dan di bawah ridha Allah. Orang yang seluruh aktifitasnya dalam bimbingan dan ridha Allah pasti tidak akan menyesatkan manusia yang menjadikannya sebagai panutan atau teladan. Dia akan mengantarkan manusia pada kebahagiaan yang hakiki, yaitu kebahagiaan memahami dirinya dan mengenali tuhan-Nya.

Dengan redaksi yang hampir sama, Allah berfirman kembali tentang manusia yang dapat dijadikan contoh oleh seluruh manusia, yaitu dalam surah al-Ahzab/33:21, sebagai berikut:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ
كَثِيرًا

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah

Yang menarik, Nabi Muhammad SAW adalah cucu Nabi Ibrahim AS dari anaknya, Nabi Ismail, AS Jadi dua orang Nabi yang Allah jadikan teladan bagi umat manusia berasal dari satu 'rumah' yang sama, Kakek dan cucunya. Allah memuliakan beliau berdua dengan kemuliaan sifat-sifat-Nya. Karakter kedua Nabi ini sama. Sama-sama penentang keras praktik penyembahan berhala. Nabi Ibrahim AS menghancurkan berhala-berhala di Kuil Raja Namrud, dan hanya menyisakan satu, yaitu patung yang paling besar. Tetapi cucu beliau, Nabi Muhammad SAW menghancurkan seluruh berhala yang ada di Baitullah, Ka'bah di Makkah. Baik Nabi Muhammad saw maupun Nabi Ibrahim AS adalah guru, pengajar dan pendidik manusia. Karena beliau berdua menyeru manusia. Setidaknya Nabi Ibrahim AS menyeru manusia untuk berhaji ke Tanah Suci, Makkah.

Dari ayat tersebut, jelas bahwa dua sosok Nabi, yaitu Nabi Muhammad SAW dan Nabi Ibrahim SAW adalah manusia yang perlu di jadikan model atau contoh bagi para pemimpin, pengajar, pendidik atau guru yang profesional. Karena di dalam diri kedua Nabi tersebut dilengkapi Allah dengan kemuliaan sifat-sifat-Nya yang menjadi benteng dalam setiap

bertindak dan berbicara. Bila guru, dan semua manusia, menjadikan Rasulullah SAW sebagai model dan suri teladan yang professional, maka di dalam perangkat diri guru pun sesungguhnya terdapat sifat yang bisa dikembangkan untuk dijadikan teladan bagi murid-muridnya. Dan di dalam Al-Qur'an perangkat diri diabadikan dengan indah. Perangkat diri itu adalah:

a. Teladan dalam Memperhatikan

Guru bisa menjadikan dirinya teladan dalam memberikan perhatian, dalam hal ini perhatian kepada murid-muridnya. Siapa pun muridnya dan dari strata social manapun beraal, dia tetap akan memberikan perhatian yang sama. Sehingga di mata murid-muridnya dia adalah sosok telaa. Dan di mata ang guru, para murid itu adalah anak-anak yang menyenangkan dan menetramkan ketika dipandang. Besikap adil dalam memberikan perhatian kepada murid-murid akan maningkatkan semngat belajar dan kepercayaan atau keyakinan diri murid. Sehingga ketika guru menjadi teladan dalam memperhatikan, dia telah menanamkan pondai keberhasilan kepada murid-muridnya.

b. Teladan dalam mendengarkan

Guru harus menjadi teladan dalam mendengarkan, agar murid-muridnya merasa lebih dari sekedar diperhatikan. Ketika seseorang didengarkan, maka dia akan merasa di perhatikan, yang pada gilirannya, dia akan measa dihargai. Guru harus menjadi pendengar yang baik. Telinganya menjadi sarana untuk menampung kebaikan. Itulah telinga *sami'na*. Telinga yang siap mendengar sekaligus siap untuk menaati dan mengikuti apa yang dia dengar.

c. Teladan Dalam Berkarya

Seseorang guru harus meniatkan seluruh aktifitas keguruannya karena Allah semata-mata, agar karya yang di hasilkan adalah karya yang diridhai dan diberkahi Allah SWT. Dengan demikian guru telah menjadi teladan dalam berkarya. Dan Rasulullah SAW menegaskan bahwa tangan yang berada di atas lebih baik dari pada tangan yang di bawah, yang sekedar menerima dan pasrah

d. Teladan dalam Memotivasi

Posisi guru adalah posisi yang sangat strategis untuk memberikan motivasi, semangat dan dorongan kepada murid agar mencapai sebuah keberhasilan. Bapak pendidikan kita, Ki Hajar Dewantara, merumuskan posisi strategis guru sebagai teladan dalam memberi motivasi dengan 3 ungkapan: a) Di depan membangkitkan daya teladan, b) di tengah membangkitkan daya dan kekuatan, c) di belakang memberikan motivasi dan semangat.

Apa yang dirumuskan oleh Ki Hajar Dewantara itu seandainya dijadikan sugesti bagi diri guru, maka guru akan menjadi teladan yang hebat bagi murid. Semangat murid dalam belajar akan melesat, karena mereka didampingi oleh guru yang luar biasa.

Guru yang selalu dalam ridha Allah memang harus senantiasa menjadi teladan dalam memberikan motivasi kepada murid-murid. Motivasi yang bukan hanya membangkitkan semangat, menggelorakan gairah belajar, tetapi juga mendatangkan kedamaian, bukan kegelisahan.

e. Teladan Dalam Berbicara

Guru harus senantiasa berkata-kata baik. Itu akan tercapai, bila guru sudah mencapai taraf sebagai orang bijaksana sehingga dari mulutnya selalu keluar *ahsanu qalam* bukan berarti menceramahi murid-murid seperti seorang Kyai yang sedang berdakwah di hadapan jam'ah. Tetapi bagaimana seorang guru senantiasa berbicara tentang kebaikan dengan cara yang baik dan benar. Dan itu bisa dilakukan di sela-sela dia mengajar bidang pelajaran yang dia kuasai. Sekali lagi, posisi guru yang strategis harus diambil sebagai peuang untuk melakukan sebuah perubahan perilaku dan cara pandang.

f. Teladan Dalam Melangkah

Kaki guru yang melangkah untuk menjadi teladan itu diibaratkan sebagai kaki yang *aqimis shalah*. Pada prinsipnya adalah kaki yang setiap ayunan langkahnya aktif dinamis untuk tetap tegak dalam kebaikan dan kebenaran, serta tetap mengajak manusia (murid-murid) berbuat kebaikan dan kebenaran, Ketika seorang telah berbuat kebaikan dan kebenaran, sesungguhnya dia telah berbuat kebajikan. Karena di dalam kebajikan terdapat dalam melangkah. Itu artinya, agar tidak salah arah, maka sebelum melangkah, dia harus melakukan beberapa hal berikut ini:

- a. Membuat perencanaan, berkenaan dengan langkah yang akan diambil
- b. Membuat tujuan, kemana langkah akan di ayunkan.
- c. Menetapkan target, untuk apa dia melangkah kesana,
- d. Dari sekian banyak jalan, melalui jalan yang mana dia akan melangkah?
- e. Apakah langkah itu kalau diambil akan mendatangkan manfaat untuk kebaikan orang banyak?

Kalau guru sudah menjadi teladan dalam melangkah, maka murid-murid yang berada di belakangnya tidak akan tersesat jalan.

g. Teladan dalam Berempati

Berempati adalah cara kita ikut merasa senaib sepenaggungan dengan orang lain. Kita merasakan sakit dan derita saudara-saudara kita yang sakit dan menderita. Perasaan itu muncul dari dasar hati yang paling dalam, Tanpa direayasa. Orang yang mempunyai empati, lebih dari sekedar simpati. Karena simpati biasanya timbul disebabkan oleh rasa belas kasihan. Sedangkan empati timbul karena penghargaan dan kesetaraan. Guru-guru sesungguhnya dapat menjadi teladan bagi murid-murid mereka dalam berempati. Dan itu bisa dimulai dari hal-hal yang kecil dan sepele di lingkungan yang paling dekat. Misalnya dengan menyapa meeka dan tidak menampakan wajah yang angker atau sekedar tersenyum.

Bila ketujuh teladan tersebut dapat di perankan oleh seorang guru, maka dia telah menjadi sang teladan sejati. Dialah guru profesional sebenarnya,

yang memiliki kualitas perangkat diri yang dimaksimalkan pemanfaatannya sesuai kehendak Allah SWT.⁷⁰

Belajar dari kehidupan dua Nabi besar, Nabi Ibrahim AS dan Nabi Muhammad SAW, seorang guru akan menjadi guru yang juga pembimbing, pendidik, dan motivator, di samping sebagai pengajar. Dia tidak hanya mentransfer ilmu dan pengetahuan, bukan juga sekedar memformulasikan nilai-nilai kebijakan, tetapi dia langsung mempraktikannya secara nyata. Dia menjadi contoh, teladan, yang hidup di tengah murid-muridnya dan di lingkungan pendidik tempat dia mengabdikan diri dan berkarya menciptakan Rabbani. Yaitu generasi yang cerdas secara komprehensif, cerdas intelektual, emosional, dan spiritual.

Dari uraian diatas, jelaslah bahwa tujuan pendidikan Nasional kita, yang di legalkan melalui undang-undang, sesungguhnya kalaw di renungkan lebih dalam secara eksplisit, mengharapkan guru sebagai “objek” pertama tujuan itu sendiri. Artinya sebelum seseorang menjalankan fungsinya sebagai guru, maka dia harus menjadikan dirinya sendiri sebagai manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis, dan bertanggung jawab. Akhirnya melalui uraian dan pendapat di atas tentunya penulis menginginkan lahirnya guru-guru teladan yang akan melahirkan anak-anak bangsa yang teladan yang memiliki teladan sebagai lanjutan keteladanan yang telah diperoleh dari kedua orang tuanya di rumah.

Banyak ahli pendidikan yang berpendapat bahwa pendidikan dengan keteladanan merupakan metode yang paling berhasil guna. Hal itu karena dalam belajar, orang pada umumnya lebih mudah menangkap yang kongkrit ketimbang yang abstrak. Abdullah Nasikh Ulwan, mengatakan bahwa pendidik barangkali akan merasa mudah menkomunikasikan pesannya secara lisan. Namun, peserta didik akan merasa kesulitan dalam memahami pesan itu apabila ia melihat pendidikannya tidak memberi contoh tentang pesan yang disampaikan.⁷¹

Menurut Zakiah Daradjat, betapapun baiknya kurikulum dan cukupnya buku dan alat pelajaran namun tujuan kurikulum itu tidak akan tercapai jika guru yang melaksanakan tersebut tidak memahami, tidak menghayati dan tidak berusaha mencapainya dengan keseluruhan pribadi dan tenaga yang ada padanya.

Keteladanan mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam mendidik karakter. Keteladanan guru dalam berbagai aktifitasnya akan menjadi cermin siswanya. Oleh karena itu sosok guru yang bisa diteladani siswa sangat

⁷⁰ Hamka Abdul Aziz, *Karakter Guru Profesional*, Jakarta: al-Mawardi, 2012, h.

⁷¹ Furqon Hidayat, *Pendidikan Karakter: Membangun Peradaban Bangsa*, Surakarta: Yuma Pustaka, 2010, hlm. 40.

penting. Guru yang suka membaca, meneliti, disiplin, ramah, berakhlak misalnya akan menjadi teladan yang baik bagi siswanya, demikian juga sebaliknya.

Dalam teori difusi ekonomi peranan *opinion leader* (pemimpin) memegang posisi sentral dalam mempengaruhi kebermitraan suatu hasil inovasi dalam suatu kelompok masyarakat tertentu. Hal ini terjadi karena pemimpin opini memiliki keteladanan yang dapat ditiru dan diikuti oleh kebanyakan pihak lain.

Tenaga pendidik sebagai *opinion leader* dalam lingkungan institusi pendidikan juga memiliki posisi sentral dalam membentuk karakter peserta didik. Keteladanan pada diri seorang pendidik berpengaruh pada lingkungan sekitarnya dan dapat memberi warna yang cukup besar pada masyarakat tempat tinggalnya. Sehingga kata guru dipergunakan sebagai identitas baik.

Disekolah, guru merupakan pribadi kunci, gurulah panutan utama bagi anak didik. Semua sikap dan perilaku guru akan dilihat di dengar, dan ditiru oleh anak didik. Sebagai pribadi yang selalu di gugu dan ditiru, tidaklah berlebihan bila anak didik mengharapakan figur guru yang senantiasa memperhatikan kepentingan mereka.⁷²

Menurut DN. Madley)“Salah satu proses Asumsi yang melandasi keberhasilan guru dan pendidikan guru adalah penelitian berfokus pada sifat-sifat kepribadian guru. Kepribadian guru yang dapat menjadi suri teladanlah yang menjamin keberhasilannya mendidik anak”.⁷³

Pada prinsipnya, terdapat korelasi positif antara keteladanan guru dan kepribadian siswa, yang oleh Johnson digambarkan sebagai “*No matter how brilliant your plan, it won't work if you don't set an example*” (bagaimanapun briliannya perencanaan anda, itu tidak akan berjalan jika tidak dibarengi dengan keteladanan). Dengan demikian, guru dipandang sebagai sumber keteladanan karena sikap dan perilaku guru mempunyai implikasi yang luar biasa terhadap siswa.

Penulis berpendapat bahwa Keteladanan kepala sekolah akan menentukan bagi keberkesanan guru dalam melaksanakan tugasnya. Keteladanan kepala sekolah, tidak hanya menjadi dasar bagi guru untuk berperilaku, tetapi juga akan menjadi model keteladanan bagi para siswanya dalam perkembangannya

⁷² Armai Arief, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Pers, 2002, cet. ke-2, hlm. 121-122.

⁷³ Dr. Yusuf Al Qardawi, *Pengantar Studi Hadits*, Bandung: Pustaka Setia, 2007, hlm. 11.

e) Kajian Al Qur'an dan Hadits tentang Keteladanan

Keteladanan mempunyai posisi sangat penting, sehingga Tuhan menggunakan pendekatan dalam mendidik ummatnya melalui metode yang harus dan layak dicontoh. Oleh karena itu keteladanan merupakan pendekatan pendidikan yang ampuh.⁷⁴ Urgensi keteladanan telah di firman kan oleh Allah SWT dalam firmannya. Al Quran dalam surah Al Ahzab ayat 21 menjelaskan:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah” Qs Al Ahzab: 21

Ulama tafsir mengaitkan turunnya ayat di atas secara khusus dengan peristiwa perang Khandaq yang sangat memberatkan kaum muslimin saat itu. Nabi dan para Sahabat benar-benar dalam keadaan susah dan lapar, sampai-sampai para Sahabat mengganjal perut dengan batu demi menahan perihnya rasa lapar. Mereka pun berkeluh kesah kepada Nabi. Adapun Nabi, benar-benar beliau adalah suri teladan dalam hal kesabaran ketika itu. Nabi bahkan mengganjal perutnya dengan dua buah batu, namun justru paling gigih dan sabar. Kesabaran Nabi dan perjuangan beliau tanpa sedikitpun berkeluh kesah dalam kisah Khandaq, diabadikan oleh ayat di atas sebagai bentuk suri teladan yang sepatutnya diikuti oleh ummatnya. Sekali lagi ini adalah penafsiran yang bersifat khusus dari ayat tersebut, jika ditilik dari peristiwa yang melatar belakanginya. (lihat Tafsir al-Qurthubi: 14/138-139)⁷⁵

Urgensi keteladanan juga terlihat dari teguran Allah terhadap orang-orang yang menyampaikan pesan tetapi tidak mengamalkan pesan itu, Allah menjelaskan:

سَبَّحَ لِلَّهِ مَا فِي السَّمُوتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ ۝ ١ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لِمَ تَقُولُونَ
مَا لَا تَفْعَلُونَ ۚ كَبِيرٌ مَّقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ۚ ۝ ٣

1. *Telah bertasbih kepada Allah apa saja yang ada di langit dan apa saja yang ada di bumi; dan Dialah Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana (1), Telah bertasbih kepada Allah apa saja yang ada di langit dan apa saja yang ada di bumi; dan Dialah Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana*

⁷⁴ Heri Jauhari Muchtar, *Fiqih Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005, hlm. 224.

⁷⁵ <http://keluargaumarfauzi.blogspot.com/2013/01/uswatun-hasanah.html>

2. *Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan*
3. *Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan*

Allah sangat mencela seseorang yang mengajarkan suatu kebaikan namun tidak dilakukannya sendiri sebagaimana Allahpun mencela seorang pendidik yang mengajarkan suatu kebaikan kepada peserta didiknya sedangkan ia sendiri tidak menerapkannya dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam hal ini Allah mengingatkan dalam

﴿أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ ٤٤﴾

Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedang kamu melupakan diri (kewajiban)mu sendiri, padahal kamu membaca Al Kitab (Taurat)? Maka tidaklah kamu berpikir

Firman Allah di atas menjelaskan bahwa seorang pendidik hendaknya tidak hanya mampu memerintah atau memberikan teori kepada peserta didiknya, tetapi lebih dari itu ia harus mampu menjadi panutan bagi peserta didiknya, sehingga mereka dapat mengikutinya tanpa merasakan adanya unsur paksaan.⁷⁶

keteladanan juga disebutkan dalam hadits Nabi Muhammad SAW

Dari Abu Hurairah Radhiyallahu anhu , bahwa Rasûlullâh Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda:

مَنْ دَعَا إِلَى هُدًى كَانَ لَهُ مِنَ الْأَجْرِ مِثْلُ أُجُورٍ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ أُجُورِهِمْ شَيْئًا،
وَمَنْ دَعَا إِلَى ضَلَالَةٍ ، كَانَ عَلَيْهِ مِنَ الْإِثْمِ مِثْلُ آثَامٍ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ آثَامِهِمْ شَيْئًا

Barangsiapa yang memberikan contoh yang baik dalam Islam, maka baginya pahala atas perbuatan baiknya dan pahala orang yang mengikuti hingga hari kiamat, yang demikian itu tidak menghalangi pahala orang-orang yang mengikutinya sedikitpun. Dan barang siapa Yang memberikan contoh yang buruk dalam Islam, maka baginya dosa atas perbuatannya dan orang-orang yang mengikutinya hingga hari kiamat, yang demikian itu tanpa dikurangi sedikitpun dosa orang-orang yang mengikutinya. (“ H.R. Imam Muslim”)⁷⁷

⁷⁶ Heri Jauhari Muchtar, *Fiqih Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005, hlm. 224-225.

⁷⁷ <https://almanhaj.or.id/6354-wajib-berdakwah-mengajak-manusia-kepada-kebaikan-dan-haram-berdakwah-mengajak-kepada-kesesatan.html>

3. Pengelolaan Kepegawaian

a) Hakekat Pengelolaan Kepegawaian

Pengelolaan merupakan terjemahan dari kata “*management*”, terbawa oleh derasnya arus penambahan kata serap ke dalam bahasa Indonesia, istilah *inggris* tersebut lalu di Indonesia menjadi *manajemen*. *Manajemen* berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, pengeturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan melalui aspek-aspeknya antara lain *planning*, *organising*, *actuating*, dan *controlling*.

Dalam kamus Bahasa Indonesia lengkap disebutkan bahwa pengelolaan adalah proses atau cara perbuatan mengelola atau proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggerakkan tenaga orang lain, proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan organisasi atau proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan.⁷⁸ Menurut Suharsimi Arikunto pengelolaan adalah substantifa dari mengelola, sedangkan mengelola berarti suatu tindakan yang dimulai dari penyusunan data, merencana, mengorganisasikan, melaksanakan, sampai dengan pengawasan dan penilaian. Dijelaskan kemudian pengelolaan menghasilkan suatu dan sesuatu itu dapat merupakan sumber penyempurnaan dan peningkatan pengelolaan selanjutnya.⁷⁹

Marry Parker Follet mendefinisikan pengelolaan adalah seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan. Dalam penyelesaian akan sesuatu tersebut, terdapat tiga faktor yang terlibat.

- a) Adanya penggunaan sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia maupun faktor-faktor produksi lainnya.
- b) proses yang bertahap mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengimplementasian, hingga pengendalian dan pengawasan.
- c) Adanya seni dalam penyelesaian pekerjaan.⁸⁰

M. Manulang dalam bukunya dasar-dasar manajemen istilah pengelolaan (manajemen) mengandung tiga pengetahuan, yaitu: *pertama*, manajemen sebagai suatu proses, *kedua*, manajemen sebagai kolektifitas orang-orang yang melakukan aktifitas manajemen dan yang *ketiga*, manajemen sebagai suatu seni (suatu arti) dan sebagai suatu ilmu. Menurut pengertian yang pertama yakni manajemen sebagai suatu proses, dalam buku

⁷⁸ Daryanto, *Kamus Indonesia Lengkap*, Surabaya : Apollo, 1997, hal. 348

⁷⁹ Suharsimi Arikunto, *Pengelolaan Kelas dan Siswa*, Jakarta : CV. Rajawali, 1988. hal.8.

⁸⁰ Erni Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Kencana Perdana Media Group, 2009., hal. 6

encyclopedia of the social sciences dikatakan bahwa manajemen adalah suatu proses dengan dimana pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi. Sedangkan menurut pengertian yang kedua, manajemen adalah kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen. Dan menurut pengertian yang *ketiga*, manajemen adalah suatu seni atau ilmu adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.⁸¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengelolaan (manajemen) adalah suatu cara atau proses yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi untuk mencapai suatu kedisiplinan dan tujuan yang telah ditentukan agar berjalan efektif dan efisien.

b) Pengelolaan Kepegawaian

Untuk membangun kinerja kepegawaian yang baik dan benar pada diri seseorang didalam islam sudah diajarkan tuntunan tersebut sebagaimana firman Allah SWT : At-Taubah/09: 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan

Manajemen Kepegawaian memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam hal ini kegiatan *Manajemen Kepegawaian* meliputi perencanaan, pengelolaan dan pengawasan pegawai, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya secara *efektif* dan *efisien*. *Manajemen kepegawaian* lazim disebut *personel management* atau tata personalia atau pembinaan, sebab walaupun istilah-istilah tersebut nampaknya berbeda namun pengertiannya sama.

Maullang mendefinisikan mengenai pengertian manajemen kepegawaian dalam bukunya yang berjudul “Dasar-Dasar Manajemen bahwa manajemen kepegawaian (personnel management) adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri para pegawai”. Sedangkan tugas Manajemen Kepegawaian menurut Musanef

⁸¹ M. Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1990, hal . 15-17

adalah Untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang secara garis besar telah ditentukan oleh *administrator* dengan menitik beratkan pada usaha-usaha :

1. Mendapatkan pegawai yang cakap sesuai dengan kebutuhan organisasi
2. Menggerakkan pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi.
3. Memelihara dan mengembangkan kecepatan serta kemampuan pegawai untuk mendapatkan prestasi kerja yang sebaik-baiknya.

Lebih lanjut Handoko menjelaskan bahwa manajemen kepegawaian adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pembinaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Edwin B. Flippo Dalam bukunya *personel management*, mengatakan: *“Personal management is the planning, organizing directing and controlling of the procurement, development, competition, integration, maintenance , and separation of human resources to the and that individual, organizational, and societal objectives are accomplished”*. Manajemen *Personalia* adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, pegawai dan masyarakat. Dari beberapa definisi tersebut, dapat di simpulkan bahwa manajemen kepegawaian adalah segala aktivitas yang berkenaan dengan pemberdayaan sumber daya pegawai dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu sebab itu membutuhkan beberapa tahap seperti:

c) Proses Rekrutmen

Rekrutmen atau penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan Menurut Simamora rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampnan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlakukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktifitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu yang memiliki keahlian dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia di perusahaan atau organisasi.⁸²

Menurut Hariandja dalam Subekti & Jauhar, Rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk di seleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau

⁸² Desi Ratnasari, *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat LINMAS Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten MALINAU*, Ejournal Pemerintah Integratif, Vol. 1, Nomor 1, 2013:75-79. Hal. 78.

merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didaptkannya sejumlah calon.⁸³

Beberapa alasan dilakukan rekrutmen adalah berdirinya organisasi baru, adanya perluasan kegiatan organisasi, terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain, adanya pekerja yang berhenti baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat, adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, dan adanya pekerja yang meninggal dunia.⁸⁴

Adapun tujuan penarikan pegawai secara umum menurut Randal adalah menyediakan suatu calon pegawai yang memenuhi syarat bagi perusahaan. Sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain:

- a. Agar Konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan
- b. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan Sdm, pekerjaan disain dan analisa jabatan.
- c. Untuk meningkatkan pool pegawai yang memenuhi syarat seefisien mungkin
- d. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam
- e. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya pegawai yang belum lama bekerja

Yaitu dengan menggunakan metode rekrutmen pegawai. Menurut Hasibuan metode penarikan pegawai terbagi menjadi 2 yaitu:

- a. Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamarannya masuk realitive sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik hati.

- b. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik lebih besar. Dan menurut Schuler&Jackson: metode rekrutmen dapat terbagi dua yaitu: a) Internal , b) Eksternal

Rekrutmen internal dapat berupa: a) penataran/upgrading, b) Pemindahan, c) penetapan pekerjaan melalui papan pengumuman d) investasi keahlian pengumuman.

⁸³ Rizal Pahlevi, *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*, PT. Teknologi Riset Global Investama, Jakarta, Periode Januari 2013-Desember 2013.

⁸⁴ Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*, *Jurnal Ilmiah WIDYA*, Vol 1, No 1 Mei-Juni 2013., Hal. 40.

Keuntungan dari rekrutmen internal antara lain:

- a) Biaya relative murah, karena tidak perlu proses seleksi seperti rekrutmen eksternal
- b) Organisasi mengetahui pekerja yang memiliki kemampuan untuk jabatan yang kosong
- c) Pekerja memiliki motivasi yang tinggi karena mengetahui kemungkinan peningkatan
- d) Pengembangan karir jelas
- e) Kebijakan prosedur, ketentuan dan kebiasaan organisasi telah dipahami dengan baik oleh pekerja

Kerugian rekrutmen internal, antara lain:

- a. Tidak selalu memberikan persepektif yang baru
- b. Kewenangan dan kekuasaan sulit untuk dijalankan oleh karena pekerja yang di promosikan akrab dan dekat dengan bawahannya.

Rekrutmen eksternal dapat berupa: a) Media, seperti Koran, jurnal perdagangan, radio, dan tv, b) Badan penyalur tenaga kerja baik milik pemerintah atau pun swasta, c) lembaga pendidikan, seperti mahasiswa magang, iklan kampus, d) organisasi pegawai, e) organisasi profesi, f) rekomendasi pegawai, g) open house, h) online.

d) Proses Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Menurut Simamora seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu :

- a. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
- b. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
- c. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut.⁸⁵

Simamora pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu :

a) Pendidikan, b) Pengalaman kerja, c) Kondisi fisik, d) Keperibadian.

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan. Adapun beberapa teknik seleksi antara lain : a) Interview, b) Tes psikologi, c) Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, e) Pusat pelatihan, f) Biodata, g) Referensi, h) Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan). Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi yaitu : a) Seleksi surat-surat lamaran, b) Pengisian blanko lamaran, c) Pemeriksaan referensi, d) Wawancara pendahuluan, e) Tes penerimaan, f) Tes psikologi, g) Tes kesehatan, h) Wawancara akhir atasan langsung, i) Memutuskan diterima atau ditolak.

Proses pengambilan keputusan pengangkatan yang baik akan sangat tergantung pada dua prinsip dasar proses seleksi, yaitu :

a. Perilaku dimasa lalu yang merupakan predictor terbaik atas perilaku di masa yang akan datang.

b. Perusahaan harus menghimpun data yang handal sebanyak mungkin yang dapat dimanfaatkan untuk menyeleksi pelamar yang terbaik.

Hasibuan berpendapat bahwa penetapan jumlah pegawai yang baik harus diperhitungkan dengan cermat agar pegawai yang diterima tepat dan sesuai dengan volume pekerjaan. Untuk menentukan jumlah pegawai tersebut, dapat dilakukan dengan metode ilmiah dan metode non ilmiah.

a. Metode ilmiah

Jumlah pegawai yang akan diterima benar-benar melalui perhitungan analisis beban kerja standar serta prestasi kerja.

b. Metode non ilmiah

Jumlah pegawai yang akan diterima hanya didasarkan atas perkiraan saja bukan dari standar volume kerja dan beban kerja.⁸⁶

Adapun cara seleksi yang digunakan oleh perusahaan maupun organisasi dalam penerimaan pegawai baru dewasa ini dikenal dengan dua cara yaitu :

a. Non ilmiah

Yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan atas kriteria standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata suatu pekerjaan atau jabatan. Akan tetapi hanya didasarkan pada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi

⁸⁵ Simamora, Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta, 2004, hal 23

⁸⁶ Hasibuan, Malayu, SP. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hal 25

dalam hal ini dilakukan tidak berpedoman pada uraian spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Unsur-unsur yang diseleksi biasanya meliputi hal-hal seperti : a) Surat lamaran bermaterai atau tidak b) Ijazah sekolah dan daftar nilainya, c) Surat keterangan kerja dan pengalaman, d) Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya, e) Wawancara langsung dengan yang bersangkutan, f) Penampilan dan keadaan fisik pelamar, g) Keturunan dari pelamar, h) Tulisan tangan pelamar.

b. Ilmiah

Metode ilmiah merupakan metode seleksi yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan dan kebutuhan nyata yang akan diisi, serta berpedoman pada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi ilmiah mengacu pada hal-hal antara lain : a) Metode kerja yang sistematis, b) Berorientasi pada kebutuhan riil pegawai, c) Berorientasi kepada prestasi kerja, d) Berpedoman pada undang-undang perburuhan, e) . Berdasarkan kepada analisa jabatan dan ilmu sosial lainnya. Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa seleksi pegawai adalah memperoleh pegawai yang paling tepat dalam kualitas maupun kuantitas dari calon-calon yang akan ditariknya. Dan dapat ditambahkan kembali bahwa seleksi sangat berperan bila ternyata para pegawai berprestasi baik sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu seleksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan. Dasar seleksi merupakan penerimaan pegawai baru yang hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah digariskan secara internal maupun eksternal oleh perusahaan. Menurut Hasibuan dasar-dasar tersebut antara lain : a) Kebijakan perburuhan atau tenaga kerja oleh pemerintah, b) Jabatan, c) Ekonomi rasional, d) Etika social.

c. Tujuan Seleksi Penerimaan Pegawai

Proses Seleksi merupakan untuk mempertemukan syarat-syarat yang diinginkan dengan orang yang akan diterima menjadi pegawai dapat bekerja sebagaimana yang diharapkan perusahaan sesuai dengan yang tertera pada uraian jabatan, sehingga semboyan daripada "*The Right Man On The Right Place*" akan menjadi kenyataan. Tujuan diadakannya seleksi pegawai yaitu untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku jabatan tertentu, hal ini diartikan bahwa tenaga kerja tersebut dapat memberikan prestasinya pada perusahaan. Pada umumnya tujuan seleksi, yaitu:

1. Untuk mendapatkan para pegawai yang memenuhi syarat dan mempunyai kualitas sebagaimana yang dibutuhkan (jujur, disiplin, terampil, kreatif, loyal, dan berdedikasi tinggi).
2. Untuk mengukur kemampuan calon pegawai atau pelamar, apakah dapat mengerjakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan.

3. Untuk menyiapkan dan membentuk kader-kader pegawai yang dapat menunjang kegiatan perusahaan di masa yang akan datang.

Beberapa metode yang tepat untuk menyeleksi para calon pegawai menurut Malayu Hasibuan, metode-metode tersebut diantaranya, sebagai berikut:

a. Metode Non Ilmiah

Metode non ilmiah adalah seleksi yang dilakukan dimana dasar pemilihannya tidak didasarkan kepada kriteria atau standar ataupun spesifikasi jabatan, tetapi hanya berdasarkan kepada perkiraan pengalaman. Metode ini merupakan metode seleksi yang berdasarkan tradisi lama atau metode lama, itu mempunyai kelemahan besar yaitu tidak mempunyai pegangan yang pasti akan tepat tidaknya seorang pegawai untuk menmangku suatu jabatan menggunakan bahan-bahan pertimbangan sebagai berikut: a) Surat lamaran bermatrai atau tidak, b) Ijazah sekolah dan daftar nilai, c) Surat Keterangan pekerjaan dan pengalaman, 4) Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat di percaya, 5) Mengadakan wawancara langsung dengan pelamar yang bersangkutan.

b. Metode Ilmiah

Metode ilmiah adalah seleksi yang dalam pelaksanaannya berdasarkan kepada spesifikasi jabatan dan kebutuhan nyata yang akan diisi serta pedoman kepada kriteria dan standar tertentu. Seleksi metode ini merupakan pengembangan seleksi non-ilmiah. Dalam metode Ilmiah berdasarkan ilmu pengetahuan diadakan test kepada calon pegawai yang mana nilai dan hasil test tersebut sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan apakah pegawai tersebut diterima atau ditolak.

Adapun prosedur seleksi yang lazim diadakan adalah sebagai berikut:

- a) Seleksi Surat Lamaran Yang Masuk, b) Pengisian formulir lamaran, c) Pemeriksaan Referensi, d) Wawancara Pendahuluan, e) Test-test pemeriksaan, f) Test psikologi, g) Persetujuan atasan langsung, h) Memutuskan diterima atau ditolak.

Tujuan Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (*best-guest*) dari pelamar yang ada. Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut : a) Pegawai yang memiliki potensi, b) Pegawai yang disiplin dan jujur, c) Pegawai yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan, d) Pegawai yang terampil, e) Pegawai yang kreatif dan dinamis f) Pegawai yang loyal, g) Mengurangi turnover pegawai, h) Pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi, i) Pegawai yang dapat bekerja sama di dalam

perusahaan, j) . Pegawai yang mudah dikembangkan di masa yang akan datang.

a. Penempatan

- a.** Penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Pada hakekatnya yang menjadi sasaran proses penempatan sumber daya manusia adalah bidang berikut ini:

1. Mengisi formasi atau lowongan pekerjaan yang tersedia dalam perusahaan
2. SDM yang baru lulus tidak terlalu lama menunggu diangkat dan apa yang akan dikerjakan
3. Menempatkan seseorang yang tepat pada posisi yang tepat
4. Agar perusahaan dapat bekerja efisien dengan memanfaatkan SDM yang tepat tersebut.

Keuntungan bagi perusahaan dengan menempatkan SDM yang tepat adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan dapat mengisi lowongan pekerjaan
- b. Perusahaan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja
- c. . Perusahaan memperoleh ide-ide baru dalam pengembangan perusahaan
- d. Terdapat suasana kerja yang harmonis, karena orang bekerja sesuai dengan bidangnya

Keuntungan yang diperoleh SDM dengan adanya penempatan yang tepat sbb: a) Adanya kepastian untuk memulai bekerja, b) Kesempatan untuk mengembangkan tenaga, pikiran untuk kepentingan perusahaan, c) Meningkatkan kemampuan dengan menggali potensi diri Meningkatkan disiplin, loyalitas, dan rasa percaya diri serta tanggung jawab atas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan.

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai: a) Latar Belakang Pendidikan, b) Pengalaman kerja c) Kesehatan Fisik dan mental, d) Status Pernikahan, e) Faktor Umur, f) Faktor umur, g) Faktor jenis kelamin, h) Minat dan hobi.

b. Pemberdayaan dan pengembangan Personel

Pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberi kesempatan untuk lebih bertanggung jawab.⁸⁷

Pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang dari manajer kepada pegawai, yang melibatkan adanya sharing informasi dan pengetahuan untuk memandu pegawai dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut sharafat dalam wahibur rokhman bahwa pemberdayaan merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen.⁸⁸ Selain itu pemberdayaan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan.⁸⁹ Selain diatas definisi pemberdayaan sumber daya manusia menurut Mahis dan Jackson yaitu rancangan system-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien⁹⁰

Sedangkan pemberdayaan sumber daya manusia menurut Clutterbuck ialah suatu pemberian semangat dan mengizinkan individu untuk mengambil tanggung jawab dalam rangka memperbaiki cara yang mereka lakukan dalam pekerjaannya dan memberi kontribusi pencapaian tujuan organisasi.⁹¹ Upaya berupa pengarahan sumber daya untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga baik sumber daya manusia, maupun sumber daya perusahaan lainnya dapat lebih produktif. Dengan demikian pemberdayaan dan tidak hanya memulihkan dan mengembangkan nilai tambah bagi perusahaan, tetapi juga nilai tambah bagi para pegawainya, pemberdayaan pegawai adalah sebuah konsep peningkatan kepuasan kerja yang memadukan nilai-nilai social, sehingga pegawai akan lebih senang dalam melakukan

⁸⁷ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Yogyakarta: PT. RAJA Grafindo Prasada. 2007) hlm.419.

⁸⁸ Wahibur Rokhman, Pemberdayaan dan Komiten: Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global, (Yogyakarta: Amara Books, 2003), hlm. 123

⁸⁹ Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE. 200), hlm. 117,

⁹⁰ Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusi, (Jakarta: Raja Grafindo Rosada, 2013), hlm. 224.

⁹¹ Mathis & Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Salemba Empat, 2006). hlm.3

pekerjaannya,. Fracaro mengemukakan enam langkah pemberdayaan pegawai itu:⁹²

- a. Analisis kebutuhan pemberdayaan, manajemen tingkat atas memulai dari proses pemberdayaan, yaitu melihat kebutuhan pekerjaan apa yang harus diberdayakan.
- b. Memilih pegawai yang akan diberdayakan, memilih siapa pegawai yang bisa diberdayakan yang memungkinkan pegawai bisa melakukan pekerjaan tersebut dan senang mengerjakannya.
- c. Menentukan aturan-aturan yang jelas dalam pemberdayaan, dibuat aturan yang dapat disepakati antara manajemen tingkat atas dengan pegawai dan mendefinisikan tanggung jawab yang seperti apa yang diberikan, otoritas dalam pengambilan keputusan yang bagaimana yang boleh pegawai lakukan, serta kompensasi yang bagaimana yang akan didapatkan pegawai apabila mampu melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan, demikian juga sangsi-sangsinya.
- d. Memberikan informasi mengenai perusahaan. Manajemen harus memberikan informasi perusahaan secara transparan kepada pegawai yang di berdayakan, supaya mereka mengetahui kondisi perusahaan yang sebenarnya serta apa yang ingin dicapai oleh perusahaan mencakup transformasi visi, misi, nilai-nilai perusahaan. Manajemen juga harus mengajarkan bagaimana mengambil keputusan pada berbagai situasi yang akan dialami perusahaan dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam memecahkan permasalahan-permasalahan yang terjadi.
- e. Memberikan pelatihan pada pegawai yang diberdayakan, Pegawai harus mengetahui bagaimana untuk mencapai visi perusahaan, karena itu diajarkan mengenai penggunaan dana dan pendapatan, bagaimana bernegosiasi dengan klien, dan diajarkan cara pengambilan keputusan dan pemecahan masalah pada situasi yang paling sulit sekalipun.
- f. Memberikan inspirasi pada pegawai untuk selalu memiliki inisiatif memberikan semangat kepada pegawai yang diberdayakan, bangun kedisiplinan, berikan standar prestasi dan standar kesalahan yang diperbolehkan, serta diberikan tantangan, sehingga mereka memiliki kepercayaan diri dan memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan.
- g. Oleh sebab itu, kegiatan pengembangan pegawai pegawai dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi atau instansi dalam gerakannya di masa depan. Pemberdayaan pegawai merupakan

⁹² Fracaro The Real Maening Of Empowerment, contaract, hlm 4-7

suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan.⁹³

Pengembangan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu sebelum membahas lebih jauh mengenai pengertian pengembangan pegawai itu sendiri ada baiknya terlebih dahulu kita memahami apa yang dimaksud dengan pengembangan. "penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berada atau yang lebih tinggi dalam organisasi". Sedangkan Moekijat mengemukakan pengembangan sebagai berikut: Pengembangan berarti hal-hal yang berlainan bagi ahli dibidang ini, akan tetapi pada dasarnya pengembangan merupakan suatu metode untuk memudahkan perubahan dan pengembangan dalam teknologi nilai keterampilan, dalam teknologi kesederhanaan yang lebih besar, dalam kompleksitas, dan peranan.

Pengembangan adalah: Suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan di sekolah.

Dari rumusan pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa pengembangan merupakan suatu bentuk upaya dan kewajiban setiap manajer, karenanya merupakan hak dari setiap pegawai. Pengembangan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan pegawai itu sendiri. Artinya melalui pegawai yang tampil dan berdisiplin, maka tugas-tugas organisasi akan dapat lebih efektif dan efisien. Apabila terdapat ketidak seimbangan antara kebutuhan tugas tertentu dengan tingkat kemampuan pegawai tertentu, maka bawahan yang bersangkutan harus ditingkatkan keterampilan dan disiplinnya..

c. Promosi Pegawai

Promosi adalah proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari pada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.⁹⁴

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak dalam suatu satuan organisasi Negara yang terdiri dari jabatan struktural dan jabatan fungsional.⁹⁵

⁹³ hani handoko manajemen personalia dan sumber daya manusia, yogyakarta: bpfe. 2000, hlm

⁹⁴ Komang Wardana, Manajemen Suber Daya Manusia Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, hlm 125.

⁹⁵ Siswanto Sastrohadiwiryo, Manjemen Tenaga Kerja Indonesia Jakarta: Bumi Aksara, 2002, hlm. 258.

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Menurut Husein seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang jender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bias menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status social. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.⁹⁶

Dengan adanya target promosi, pasti pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan pegawai, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja. Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang pegawai atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja.

Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik Ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepatutnya atas prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang pegawai. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para pegawainya. Lain halnya dengan demosi, demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Demosi adalah suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji.

a. Dasar-dasar promosi

⁹⁶ (<http://dasar-dasar-dan-syarat-syarat-promosi/com>, diakses tanggal 14 Juni 2018).

Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan atau pegawai menurut Handoko adalah: a) Pengalaman (Lamanya pengalaman kerja pegawai) b) Kecakapan (keahlian atau kecakapan), c) Kombinasi kecakapan dan pengalaman (Lamanya pengalamn dan kecakapan).

b. Syarat-syarat promosi

Persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama misalnya di lembaga pendidikan tergantung kepada lembaga masing-masing menurut Handoko syarat-syarat promosi pada umumnya sebagai berikut: a) Kejujuran, b) disiplin, c) prestasi kerja, e) kerjasama, f) kecakapan, g) loyalitas, h) kepemimpinan, i) komunikatif, k) pendidikan.

c. Jenis-jenis Promosi Pegawai

Periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali kenaikan pangkat anumerta dan kenaikan pangkat pengabdian. Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama Pegawai Negeri Sipil dihitung sejak pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 jenis-jenis promosi pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah

Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dapat diberikan kepada Pegawai setelah yang bersangkutan mengikuti ujian penyesuaian pangkat yang diselenggarakan oleh dinas dan dinyatakan lulus serta memenuhi persyaratan lainnya yang ditentukan.

Dengan istilah diatas maka dapat disimpulkan bahwa, promosi jabatan merupakan proses perubahan posisi jabatan pegawai, seorang pegawai diberikan tugas, tanggung jawab wewenang dan hak dalam suatu satuan organisasi pada jenjang lebih tinggi dari tugas dan wewenang jabatan sebelumnya.

d. Mutasi Pegawai

Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja yang lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya adapun pemindahannya hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu ketempat lain.⁹⁷

⁹⁷ Melayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hlm. 111

Menurut Wahyudi mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat I⁹⁸ Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan pendidikan maupun di luar lingkungan perusahaan. Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan pegawai dari suatu tempat pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap sejajar atau setingkat. Mutasi adalah suatu hal yang wajar didalam setiap organisasi atau instansi, baik pemerintahan maupun swasta. Menurut Alex nitisemito mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.⁹⁹ Jadi dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja atau jabatan seorang pegawai dari suatu tempat kerja atau jabatan, ke tempat kerja atau jabatan lain dengan harapan pada jabatan itu dia akan semakin lebih berkembang. Selanjutnya Sastrohadiwiryo menyatakan bahwa:

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan ketanakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketanakerjaan, sehingga tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh semangat kerja dan prestasi kerja yang semaksimal mungkin. Lebih lanjut dikatakan bahwa pemindahan harus dilakukan menurut analisa jabatan sesuai dengan kualifikasi, kemampuan, dan kerugian tenaga kerja yang bersangkutan, sehingga tenaga kerja tersebut diharapkan mendapat kepuasan kerja semaksimal mungkin dan dapat memberikan output yang setinggi-tingginya.¹⁰⁰ Menurut Hanggraeni mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama.¹⁰¹ Dan menurut Daryanto mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip "*the right men on the right place*"¹⁰² sedangkan menurut Moekijat mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas lain

⁹⁸ Wahyudi. *Manajemen Personalia Perusahaan*. 1995 (online), (<http://mutasi-pegawai-pada-perusahaan.com>, diakses tanggal juni 2018)

⁹⁹ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005, hlm. 132.

¹⁰⁰ B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 211.

¹⁰¹ Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Lembaga Penerbit FE UI, Jakarta, 2012, hlm. 80.

¹⁰² Daryanto, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Gava Media, Yogyakarta, 2013, hlm. 41.

yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah dalam rencana gaji.¹⁰³

Jadi dapat di simpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja atau jabatan seorang pegawai dari suatu tempat kerja atau jabatan, ke tempat kerja atau jabatan lain dengan harapan pada tempat kerja atau jabatan baru tersebut itu dia akan lebih maju dan berkembang

Tujuan pelaksanaan mutasi menurut Alex Nitiseminto adalah:

4. Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempatnya. Sebenarnya dalam melaksanakan seleksi pada calon-calon pekerja sudah diusahakan melaksanakan seleksi prinsi ini, namun dalam praktiknya sulit sekali bagi kita untuk melaksanakan hal ini. Untuk itulah maka pimpinan perlu melakukan evaluasi atau penilain terus-menerus secara objektif terhadap para pegawai untuk landasan dalam melaksanakan mutasi. Dengan demikian dapat diperbaiki kekurangan dan kesalahan dalam melaksanakan penempatan para pegawai pada pertama kali.
5. Untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja. Suatu pekerjaan yang bersifat rutin, mungkin dapat menimbulkan rasa bosan, sehingga dalam keadaan tersebut kemungkinan semangat dan kehairahan kerjanya menurun. Salah satu cara untuk menghindari hal tersebut adalah dengan jalan mutasi
6. Untuk dapat saling menggantikan

Para pegawai yang sering dipindahkan dari suatu jabatan ke jabatan lain akan memiliki pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaan yang pernah dihadapinya. Apabila suatu waktu ada pegawai yang cuti, sakit, atau sebab lain, sehingga tidak dapat bekerja dalam waktu yang lama, maka pekerjaan tersebut tetap dapat brjalan dengan diisi atau digantikan oleh pegawai lain yang memiliki peranan mutasi kerja untuk dapat saling menggantikan.
7. Dalam rangka promosi

Promosi adalah pemindahan pegawai dari suatu jabatan yang lain yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang lebih besar, pada umumnya diikuti dengan kenaikan gaji atau upah dan fasilitas lainnya. Pegawai atau pegawai yang akan dipromosikan memerlukan tambahan pengalaman dan penegtahuan dalam bidang-bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menambah pengalaman dan pengetahuan tersebut maka salah satu caranta dengan memutasikan pegawai pada beberapa tempat atau pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya.
8. Untuk menghindarkan kerjasama dalam ariti negative.

Pegawai yang telah lama berada dalam suatu bagian akan terjalin kerjasama yang baik, tetapi ada kemungkinan juga kerjasama tersebut

¹⁰³ Moekijat, Sumberdaya Manusia, Mandar Maju, Bandung, 2010, hlm. 112.

yang dapat membawa kerugian bagi organisasi yaitu berupa penyelewengan yang dilakukan secara rapi, dimana mereka saling menyampaikan rahasia karena mereka mendapat keuntungan dari penyelewengan tersebut. Maka dengan adanya mutasi kerja, hal-hal tersebut dapat dihindarkan.

9. Untuk memenuhi peraturan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi. Dalam hal ini mutasi semata-mata untuk memenuhi peraturan yang ada, misalnya setelah pegawai tersebut akan dimutasikan ke suatu jabatan lain.¹⁰⁴

e. Demosi Pegawai

Menurut Suratman demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Turun jabatan biasanya diberikan pada pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa juga diberikan ada pegawai yang bermasalah sebagai sanksi hukuman. Demosi merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji. Namun, demosi atau turun jabatan ini biasa dilakukan oleh beberapa instansi ataupun perusahaan demi peningkatan kualitas kerja, dan juga sebagai motivasi bagi pegawainya agar mau berusaha untuk memperoleh yang diinginkan. Mendapatkan promosi dan menghindari demosi.¹⁰⁵

Jadi, memang benar jika perusahaan-perusahaan ingin maju, maka harus menciptakan kompetisi bagi para pegawainya agar mereka tekun dalam bekerja dan tidak selalu berpangku tangan pada pegawai lainnya. Apabila pegawai memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau pegawainya bekerja tidak produktif, artinya pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

e) Kajian Al Qur'an dan Hadits Tentang Kepegawaian

Kewajiban Mengingat begitu pentingnya menjaga amanah, terkhusus bagi seorang pegawai. Allah SWT telah berfirman didalam al-qur'an

¹⁰⁴ Alex S. Nitisemito, Op.Cit, hlm. 120-122.

¹⁰⁵ Suratman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1998. (online), (<http://pengertian-demosi-pegawai.com>, diakses tanggal 14 juni 2018).

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Ibnu katsir dalam tafsir ayat ini” Allah SWT memberitahukan bahwasanya ia memerintahkan untuk menunaikan amanah-anamah kepada ahlinya. Di dalam hadist yang hasan dari samurah bahwasanya rasulullah SAW bersabda.

أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَىٰ مَنْ ائْتَمَكَ وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ

Tunaikan amanah kepada orang yang memberi amanah kepadamu, dan janganlah kamu mengkhianati orang yang mengkhianatimu (diriwayatkan oleh ahmad)

Dan setiap mencakup semua bentuk amanah-amanah yang wajib atas manusia mulai dari hak-hak Allah SWT atas hamba-hambanya seperti melaksanakan solat dan perintah-perintah lainnya titipan dan lain sebagainya dari apa-apa yang mereka amanahkan tanpa mengetahui adanya bukti atas itu. Maka Allah memerintahkan untuk menunaikannya, barang siapa yang tidak menunaikannya di dunia diambil dirinya pada hari kiamat.

Apabila seorang pegawai menuanikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh mengharapkan pahala dari Allah, maka ia telah menunaikan kewajibannya dan berhak mendapatkan balasan atas pekerjaannya di dunia dan beruntung dengan pahala di akhirat, telah datang nash-nash syar’iyah yang menunjukkan bahwasanya upah dan pahala atas apa yang dikerjakan oleh seseorang dari pekerjaan didapat dengan ikhlas dan mengharapkan dari Allah. serta menjaga jam kerja karna waktu yang telah dikhususkan bekerja pada pekerjaan yang telah di khususkan untuknya. Tidak boleh ia menggunakannya pada perkara-pekerjaan lain selain pekerjaan yang wajib ditunaikannya pada waktu tersebut.¹⁰⁶

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan keteladanan kepala sekolah, pengelolaan kepegawain, dan disiplin guru yang relevan dengan penelitian sebelumnya antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh timothy A. Judge, Christine L. Jackson, John C. Shaw, Brent A. Scoot dan Bruce L. Rich terhadap exemplary dan teacher discipline: The integral role of individual differences yang dimuat dalam *Journal of Applied Psychology* tahun 2007. Mereka mengatakan bahwa: “ Dalam sampel para sarjana, Phillips dan Gully Menemukan Bahwa Exemplary, Dan Employee Management Masing-Masing Memberikan Kontribusi Independen Untuk Menguji Disiplin, mengontrol orientasi tujuan dan locus of control. Dalam dua sampel sarjana, Chen, Gully, Whiteman, dan Kilcullen menemukan bahwa pengelolaan kepegawaian, exemplary, dan tujuan masing-masing mempengaruhi disiplin, meskipun hasilnya bervariasi tergantung pada sampel dan model diuji. Chen, Casper, dan Cortina menguji model meta-analisis pengelolaan kepegawaian terhadap disiplin. Para penulis menemukan bahwa mediasi tergantung pada kompleksitas pekerjaan yang kompleks”¹⁰⁷
2. Penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Aini dengan judul Pengaruh Kedisiplinan Guru Terhadap Karakter Siswa Dalam Belajar Di Madrasah Tsanawiah AL-washiyah Ismailiyah No.82 Medan T.A 2016/2017 Berdasarkan hasil penelitian Syarifah dapat diambil kesimpulan bahwa Ada hubungan yang positif antara kedisiplinan guru terhadap karakter siswa dalam belajar di MTs. Al-Washliyah Ismailiyah No.82 Medan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai r hitung $>$ r tabel = $0,5362 > 0,355$ pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$ dan $n-2 = 31$ ($33-2$). Nilai koefisien korelasi ini jika diinterpretasikan pada nilai interpretasi koefisien korelasi dapat dikategorikan “cukup kuat” tingkat hubungannya. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,537 > 2,042$ sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan guru terhadap karakter siswa dalam belajar.¹⁰⁸
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rima Karimah dengan tesis yang berjudul Hubungan keteladanan guru dan motivasi berakhlak terhadap akhlakul karimah siswa MTs Al-Hamidiyyah Depok berdasarkan hasil peneliti hal ini berdasarkan hasil koefisien regresi untuk variabel keteladanan guru sebesar 0,798 harga koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan positif, sedangkan hubungan sedang dinyatakan dai koefisien korelasi r product momen sebesar 0,452.

¹⁰⁷ imothy A. Judge *et al.*, *Self-efficacy and Work Related Performance; The Integral Role of Individual Differences*. *Journal of Applied Psychology*, 2007, h. 109.

¹⁰⁸ Syarifah, Pengaruh Kedisiplinan Guru Terhadap Karakter Siswa Dalam Belajar Di Madrasah Tsanawiah AL-washiyah Ismailiyah No.82 Medan, Skripsi, Medan: Universitas Negeri Islam Sumatra Utara, 2017.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rima Karimah dengan tesis yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru di pondok pesantren darunnajah ululajmi Jakarta Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh dari disiplin kerja guru secara parsial terhadap kinerja guru juga terbukti berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama,
5. Muhammad Sadli yang meneliti tentang “Keteladanan Dalam Pendidikan Menurut Muhammad Quthb Dalam Bukunya System Pendidikan Islam”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa keteladanan adalah hal-hal yang memberikan teladan atau contoh yang dapat ditiru. Pendidikan dengan keteladanan akan lebih efektif dan efisien dari pada menggunakan nasehat. Seseorang yang paling patut dijadikan suri tauladan menurut Muhammad Quthb adalah baginda Rasulullah saw. Dan pernyataan beliau tersebut menunjukkan kelebihan dari para pemikir lain yang tidak menekankan agar menjadikan nabi Muhammad Saw sebagai teladan dalam pendidikan anak. Metode dalam penelitian ini adalah dengan cara mengadakan penelaahan terhadap terhadap literature yang ada di pustaka yang berhubungan dengan pemikiran Muhammad quthb khususnya tentang keteladanan dalam pendidikan. Selanjutnya data tersebut disusun secara sistematis menjadi suatu kerangka yang jelas dan mudah dipahami.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Rian Anugrah Firmanto yang berjudul yang berjudul “*Pengaruh manajemen kesiswaan terhadap disiplin belajar dalam mewujudkan prestasi belajar siswa*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh manajemen kesiswaan terhadap disiplin belajar dalam mewujudkan prestasi belajar siswa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan tehnik survey. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi dan studi lapangan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian penelitian adalah analisis statistik dengan model analisis jalur (*path analysis*). Lokasi penelitian adalah di MA Al-Falah 2 Nagreg Kabupaten Bandung, dengan jumlah responden sebanyak 79 orang. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa manajemen kesiswaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin belajar dalam mewujudkan prestasi belajar siswa. Adapun pengujian pada sub-sub hipotesis menunjukan bahwa manajemen kesiswaan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin belajar siswa. Manajemen kesiswaan memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Disiplin belajar siswa memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Penelitian ini berkesimpulan bahwa untuk meningkatkan disiplin belajar dan prestasi belajar siswa dapat dilakukan dengan meningkatkan manajemen kesiswaan.

C. Asumsi, Paradigma dan Kerangka Penelitian

1. Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dengan Disiplin guru

Keteladanan kepala sekolah dalam pendidikan merupakan bagian dari sejumlah metode yang paling ampuh dan efektif dalam mempersiapkan membentuk guru dan anak secara moral, spiritual, dan social. Sebab, seorang pendidik merupakan contoh ideal dalam pandangan anak, yang tingkah laku dan sopan santunnya akan ditiru, disadari atau tidak, bahkan semua keteladanan itu akan melekat pada diri dan perasaannya, baik dalam bentuk ucapan, perbuatan, hal yang bersifat material, inderawi, maupun spiritual. Dengan memberikan contoh yang baik terutamanya kepala sekolah maka akan memberikan efek disiplin terhadap guru. Begitu juga sebaliknya apabila kepala sekolah tidak memberikan contoh yang baik maka akan berdampak kurang disiplin terhadap guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Aini dengan judul Pengaruh Kedisiplinan Guru Terhadap Karakter Siswa Dalam Belajar Di Madrasah Tsanawiah AL-washiyah Ismailiyah No.82 Medan T.A 2016/2017 Berdasarkan hasil penelitian Syarifah dapat diambil kesimpulan bahwa Ada hubungan yang positif antara kedisiplinan guru terhadap karakter siswa dalam belajar di MTs. Al-Washliyah Ismailiyah No.82 Medan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai r hitung $> r$ tabel $= 0,5362 > 0,355$ pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$ dan $n-2 = 31$ (33-2). Nilai koefisien korelasi ini jika diinterpretasikan pada nilai interpretasi koefisien korelasi dapat dikategorikan “cukup kuat” tingkat hubungannya. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,537 > 2,042$ sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan guru terhadap karakter siswa dalam belajar.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa Keteladanan Kepala Sekolah diduga mempunyai pengaruh positif dengan disiplin guru. Ini diindikasikan bahwa semakin sering kepala sekolah memberi keteladanan kepada guru maka semakin tinggi kedisiplinan guru tersebut. Begitupun sebaliknya semakin jarang keteladanan kepala sekolah maka semakin rendah pula kedisiplinan guru tersebut.

2. Pengaruh Pengelolaan kepegawaian terhadap disiplin guru

Manajemen Kepegawaian memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa manajemen kesiswaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin belajar dalam mewujudkan prestasi belajar siswa. Adapun pengujian pada sub-sub hipotesis menunjukkan bahwa manajemen kesiswaan memiliki pengaruh positif secara

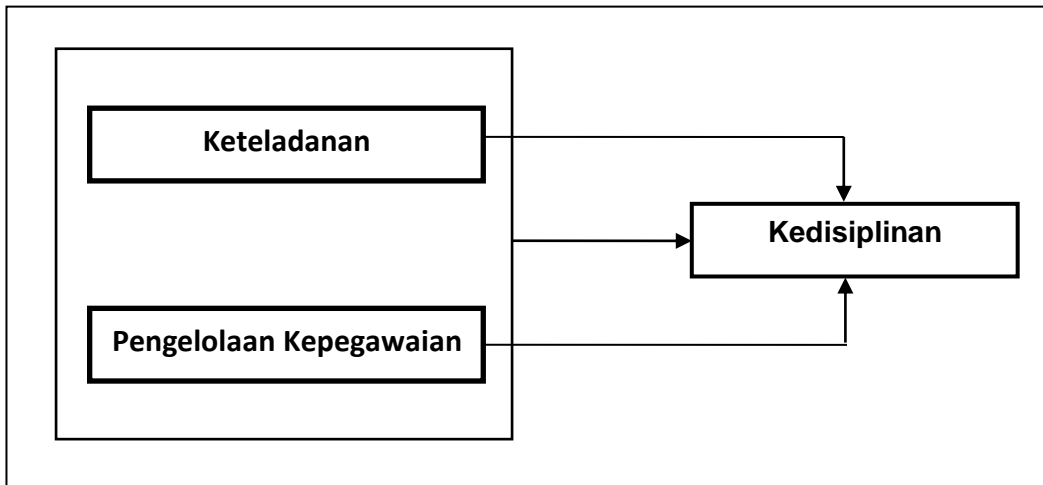
signifikan terhadap disiplin belajar siswa. Manajemen kesiswaan memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Disiplin belajar siswa memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Penelitian ini berkesimpulan bahwa untuk meningkatkan disiplin belajar dan prestasi belajar siswa dapat dilakukan dengan meningkatkan manajemen kesiswaan. Dengan pengelolaan kepegawaian yang dijalankan dengan baik oleh staf kepegawaian maka akan memberikan efek disiplin terhadap guru. Begitu juga sebaliknya apabila pengelolaan kepegawaian yang dijalankan dengan kurang baik oleh staf kepegawaian maka akan berdampak kurang disiplin terhadap guru.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa kompetensi profesional diduga mempunyai hubungan positif dengan kinerja. Ini diindikasikan dengan semakin tinggi kompetensi guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya maka semakin baik pula kinerja orang tersebut. sebaliknya semakin rendah kompetensi guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya maka semakin buruk pula kinerja orang tersebut

3. Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian dengan Kedisiplinan Guru

Dengan memberikan contoh yang baik terutama kepala sekolah diikuti dengan pengelolaan sekolah yang baik terutama pengelolaan kepegawaian yakni guru maka akan memberikan pengaruh cukup besar terhadap kedisiplinan guru. Begitu juga sebaliknya apabila kepala sekolah tidak memberikan contoh yang baik di tambah lagi dengan pengelolaan sekolah yang tidak standar terutama pengelolaan kepegawaian yakni guru maka akan berdampak kurang disiplin terhadap guru.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa diduga terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Keteladanan Kepala Sekolah Dan Pengelolaan Kepegawaian Terhadap di Siplin Guru. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut dapat dibuat gambar sebagai berikut:



Gambar 2. 1:Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang mendasari variabel penelitian ini dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- Hipotesis Penelitian
 1. Terdapat Pengaruh positif antara keteladana kepala sekolah dengan disiplin guru.
 2. Terdapat Pengaruh positif antara pengelolaan kepegawaian dengan positif disiplin guru.
 3. Terdapat Pengaruh positif antara keteladana kepala sekolah dan pengelolaan kepegawaian dengan disiplin guru.
- 4. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

$H_o : \rho_{y.1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh keteladnaan kepala sekolah terhadap didiplin guru

$H_i : \rho_{y.1} > 0$ Terdapat pengaruh keteladanan kepala sekolah dengan di siplin guru

$H_o : \rho_{y.2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh pengelolaan kepegawaian dengan di siplin guru

$H_i : \rho_{y.2} > 0$ Terdapat pengaruh pengelolaan kepegawaian dengan di siplin guru

$H_o : R_{y.1.2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh keteladanan kepala sekolah pengelolaan kepegawaian dengan disiplin guru

$H_i : R_{y.1.2} > 0$ Terdapat pengaruh keteladanan kepala sekolah pengelolaan kepegawaian dengan di siplin guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Populasi Metode Penelitian dalam pengertian yang luas dapat diartikan sebagai cara ilmiah, untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono¹ mengemukakan bahwa ada empat kata kunci yang perlu diperhatikan dalam menjelaskan metode penelitian, yaitu: *cara ilmiah* yang berarti kegiatan penelitian itu dilakukan berdasarkan pada karakteristik keilmuan, yakni rasional, empiris dan sistematis. *Rasional* yang berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. *Empiris*, yakni cara-cara yang dilakukan dalam penelitian dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. *Sistematis*, artinya proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Walaupun langkah-langkah penelitian antara metode kuantitatif, kualitatif dan *Research and Development (R&D)* berbeda, akan tetapi seluruhnya sistematis.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud metode penelitian adalah suatu proses ilmiah dalam rangka mendapatkan data dan informasi yang valid dengan tujuan untuk menemukan, mengembangkan dan

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.3

membuktikan suatu hipotesis atau ilmu pengetahuan tertentu, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

Menilik uraian di atas, dan sesuai tingkat kealamiah tempat penelitian, maka metode dalam penelitian ini menggunakan *metode survai* dengan pendekatan korelasional. Metode survai dipergunakan dengan pertimbangan-pertimbangan bahwa penelitian dilakukan untuk mendapatkan data setiap variabel masalah penelitian dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) dengan alat pengumpul data berbentuk angket (*kuesioner*), test dan wawancara terstruktur dan berdasarkan pandangan dari sumber data, bukan dari peneliti.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.² Populasi dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan objek-objek lainnya, yang dapat menjadi sumber data penelitian. Adapun populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh Adapun populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah SD swasta yang berada di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor, sedangkan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada sekolah yang telah ditentukan yaitu 6 SD di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor sebanyak 60 guru, sedangkan populasi terjangkaunya adalah seluruh guru swasta yang berada di 6 (Enam Sekolah) SD swasta terakreditasi A dan di Kecamatan parung.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin meneliti seluruhnya yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.³ Bila pengambilan sampel benar-benar *refresentatif* (mewakili) populasi, maka kesimpulan dari sampel berlaku untuk populasinya. Dalam penelitian sosial, dikenal hukum *probability* (hukum kemungkinan) yaitu

² Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D, ...*, h.117

³ Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D, ...*, h.118

suatu nisbah/rasio banyaknya kemunculan suatu peristiwa berbanding jumlah keseluruhan percobaan.⁴

Sebagaimana telah diungkapkan di atas, bahwa dalam penelitian ini sebagai populasi penelitian adalah seluruh guru SD yang berada di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. Berdasarkan pertimbangan adanya keterbatasan kemampuan, dana, tenaga, dan waktu, akan tetapi tujuan penelitian harus tercapai dengan baik, maka penelitian ini menggunakan *teknik sampling*.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi yang akan dipergunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, subjek yang diteliti sebagai sumber data atau responden adalah seluruh guru SD yang berada di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor.

Mengingat luasnya wilayah penyebaran guru pada setiap sekolah yang berada di 1 (satu) kecamatan Parung, maka untuk menentukan guru sebagai sampel penelitian, Berdasarkan jumlah populasi guru sebanyak 60 guru yang relatif sedikit (karena di bawah 100) dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil maka sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel⁵ yaitu sebanyak 60 guru. dan pada masing-masing sekolah diambil sebagai sampel penelitian secara proporsional dan acak dengan cara diundi. Sehingga besarnya jumlah sampel tiap-tiap sekolah sangat tergantung besarnya jumlah populasi pada tiap-tiap sekolah. Sekolah yang jumlah populasinya besar pasti jumlah sampelnya juga besar atau sebaliknya.

4. Ukuran dan Sebaran Sampel dari Populasinya

Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan istilah ukuran sampel. Untuk mendapatkan data dan informasi dari sumber data/sampel penelitian secara tepat dan benar tergantung kepada tingkat ketelitian/kepercayaan yang dikehendaki, makin besar tingkat ketelitian/kepercayaan yang dikehendaki, maka makin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sebagai sumber data dan sebaliknya.

*Gay dan Diehl*⁶ berpendapat bahwa sampel haruslah sebesar-besarnya, kerana semakin banyak sampel yang diambil maka akan semakin

⁴ Kerlinger, Fred N., *Asas-asas Penelitian Behavioral*, Edisi Ketiga (Terjemahan: Landung R. Simatupang), Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 1990, h.154

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D, ...*, hal. 85.

⁶ Gay, L.R. dan Diehl, P.L., *Research Methods for Business and Management*, MacMillan Publishing Company, New York, 1992, p. 102

representatif dan hasilnya dapat digeneralisir. Ukuran sampel yang diterima akan sangat bergantung pada jenis penelitiannya. Jika penelitiannya bersifat deskriptif, maka sampel minimumnya adalah 10% dari populasi. Jika penelitiannya korelasional, sampel minimumnya adalah 30 subjek. Apabila penelitian kausal perbandingan, sampelnya sebanyak 30 subjek per group dan apabila penelitian eksperimental, sampel minimumnya adalah 15 subjek per group.

Frankel dan Wallen⁷ menyarankan besar sampel minimum untuk penelitian deskriptif sebanyak 100, penelitian korelasional sebanyak 50, penelitian kausal-perbandingan sebanyak 30/group dan penelitian eksperimental sebanyak 30 atau 15 per group. Sementara Slovin⁸ (1960) menentukan ukuran sampel suatu populasi dengan formula:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N \cdot d^2}{l^2}}$$

yaitu:

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = nilai presisi 95% atau tingkat kekeliruan 5%

l = konstanta

Pendapat lain tentang penentuan sampel ini dikemukakan Russeffendi⁹ yang menentukan sampel dengan ukuran pendekatan rata-rata populasi dengan rumus sebagai berikut:

$$n > \frac{4N \cdot \delta^2}{\dots}$$

yaitu:

⁷ Fraenkel, J. & Wallen, N. *How to Design and evaluate research in education*. (2nd ed). New York: McGraw-Hill Inc. 1993, p.92

⁸ Parel, C.P. et.al. *Sampling Design And Procedures*, Philippines Social Science Council, 1994, h.88

⁹ Russeffendi, E.T. *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non Eksakta lainnya*, Bandung, Tarsito, 1998, h. 30

- n = ukuran sampel
 N = ukuran populasi
 δ = simpang baku
 b = batas kekeliruan estimasi *error*

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil maka sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel¹⁰ yaitu sebanyak 60 guru sekolah dasar di kecamatan parung. maka dapat dihitung ukuran sampelnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Jumlah sampel per orang} = \frac{\text{Total Sampel}}{\text{Total Populasi}} \times \text{Total Populasi perorang}$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang guru SD swasta di kecamatan parung, dengan sebaran sampel dari populasinya sebagai berikut:

Tabel 3. 1: Sebaran Sampel Dari Populasinya

Kecamatan	Nama Sekolah	Nilai Akreditasi Sekolah	Jml	
			Populasi	Sampel
Parung	SD Al-Ashriyyah Nnurul Iman	B	14	14
	SD Terpadu Bina Ilmu	A	14	14
	SDIT Darul Muttaqin	A	14	14
	SD Muhammadiyah	B	14	14
	Arrahman	B	8	8
	Sahabat Alam	B	2	2
			60	60

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D, ...,* hal. 85.

C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Variabel penelitian dalam penelitian ini meliputi tiga variabel penelitian yaitu Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey dengan teknik penelitian deskriptif korelasional. Variabel dalam penelitian ini meliputi tiga variable yaitu: kedisiplinan guru sebagai variabel (Y) independent dan keteladanan kepala sekolah sebagai variabel (X1) dependen dan pengelolaan kepegawaian sebagai variabel (X2). menggunakan skala Likert dalam bentuk angket dengan lima alternatif jawaban,

Penskoran instrumen yang berupa angket (*kuesioner*) untuk variabel Y, dan X₂ menggunakan lima pilihan bertingkat (*rating scale*), yaitu untuk pernyataan bersifat *positif*, maka responden yang menjawab *sangat setuju* (SS) mendapat skor 5, *setuju* (S) mendapat skor 4, *kurang setuju* (KS) mendapat skor 3, *tidak setuju* (TS) mendapat skor 2, dan *sangat tidak setuju* (STS) mendapat skor 1.

Penskoran instrumen yang berupa angket (*kuesioner*) untuk variabel X₁ menggunakan lima pilihan bertingkat (*rating scale*), yaitu untuk pernyataan bersifat *positif*, maka responden yang menjawab *selalu* (Sl) mendapat skor 5, *sering* (Sr) mendapat skor 4, *kadang-kadang* (Kd) mendapat skor 3, *jarang* (Jr) mendapat skor 2, dan *tidak pernah* (Tp) mendapat skor 1. Sedangkan pernyataan yang bersifat *negatif* maka penskoran menjadi terbalik yaitu responden yang menjawab *selalu* (Sl) mendapat skor 1, *sering* (Sr) mendapat skor 2, *kadang-kadang* (Kd) mendapat skor 3, *jarang* (Jr) mendapat skor 4 dan *tidak pernah* (Tp) mendapat skor 5, sedang pernyataan yang bersifat *negatif* maka penskoran sebaliknya.

D. Instrumen Pengumpul Data

Instrumen yang dipergunakan untuk me-ngumpulkan data dalam penelitian ini adalah berbentuk quesioner (angket) sebagai instrumen utama dan pedoman wawancara serta pedoman observasi sebagai instrumen pendukung.

E. Jenis Data Penelitian

Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini tergolong ke dalam jenis data *data primer* adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga

sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain melalui penyebaran angket, observasi, wawancara. Sedangkan berdasarkan proses atau cara untuk mendapatkannya, data dalam penelitian ini termasuk jenis data *data kontinum* yaitu data dalam bentuk angka/bilangan yang diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan skala Likert.

F. Sifat Data Penelitian

Penelitian ini tergolong jenis penelitian kuantitatif, oleh karena itu, maka *sifat data* dalam penelitian ini termasuk *data interval* yaitu data hasil pengukuran yang dapat diurutkan atas dasar kriteria tertentu yang diperoleh melalui kuesioner dengan *skala Likert* dengan alternatif jawaban yang diberi skor yang ekuivalen (setara) dengan skala interval, misalnya: skor (5) untuk jawaban “Sangat Setuju”, skor (4) untuk jawaban “Setuju” skor (3), untuk jawaban “Kurang Setuju”, skor (2) untuk jawaban “Tidak Setuju”, skor (1) untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” atau skor (5) untuk jawaban “Selalu”, skor (4) untuk jawaban “Sering” skor (3), untuk jawaban “Kadang-kadang”, skor (2) untuk jawaban “Pernah”, skor (1) untuk jawaban “Tidak Pernah”

G. Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, data hasil wawancara atau observasi langsung peneliti dengan nara sumber. Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi yang sudah ada berupa hasil penilaian kinerja guru, absensi, gaji, nilai Raport, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini sumber data primernya guru SD yang berada di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor terdiri dari SD Al-Ashriyyah Nurul Iman, SD Bina Ilmu, SD Darul Muttaqien, SD Muhamadiyah, SD Arrahman dan SD Sahabat Alam.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data variabel- variabel Kedisiplinan Guru, *Keteladanan Kepala Sekolah*, dan kompetensi Pengelolaan Kepegawaian guru dengan cara menyusun instrumen penelitian melalui beberapa tahap yaitu mulai : (1) mengkaji semua teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti, (2) menyusun indikator-indikator dari setiap variabel, (3) menyusun kisi-kisi, (4) menyusun butir-butir pernyataan dan menetapkan skala pengukuran, (5) uji coba instrumen, (6) analisis butir soal dengan menguji validitas dan reliabilitas. Skala pengukuran dari kuesioner Kedisiplinan Guru, *Keteladanan Kepala Sekolah*, dan kompetensi Pengelolaan Kepegawaian guru menggunakan skala Likert. Setelah instrumen tersusun, sebelum disebarkan secara luas kepada sampel penelitian, instrumen- instrumen tersebut di uji-cobakan kepada 30 responden guru yang tidak termasuk dalam kelompok sampel penelitian, dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas ini menentukan seberapa jauh butir-butir pertanyaan pada masing-masing instrumen dalam mengukur indikator variabel yang diukur. Uji validitas merupakan suatu proses untuk melihat gambaran tentang kesahihan butir instrumen dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total dengan menggunakan teknik rumus Korelasi *Pearson Product Moment*. Kesahihan setiap butir soal dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel untuk $n = 0,05$ adalah sama dengan 0,316. Reliabilitas terhadap butir-butir instrumen yang valid dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach*, dengan pertimbangan bahwa rumus ini berbentuk skala 1-5². Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen dilakukan setelah butir yang tidak valid *didrop*, dengan kata lain butir-butir yang tidak valid dan tidak diikutkan dalam perhitungan reliabilitas instrumen. Uji reliabilitas instrumen ini merupakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dari hasil analisis data dari hasil uji coba. Nilai *Alpha Cronbach* yang baik berada diantara 0 dan 1; semakin mendekati 1 dikatakan semakin reliabel; artinya instrumen tersebut sudah dapat dipercaya dan diandalkan sebagai instrument pengumpulan data penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu teknik penyebaran kuesioner atau angket untuk mendapatkan data yang bersifat pendapat atau persepsi, yang dilanjutkan dengan pendalaman melalui wawancara dan observasi

langsung ke sumber data. Agar angket yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat akurasi dan ketepatan yang tinggi dalam penggalian data penelitian, maka perlu dilakukan tahapan sebagai berikut:

1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

a) Variabel Kedisiplinan Guru (Y)

1) Definisi Konseptual Kinerja Guru

Kedisiplinan adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya ditandai dengan (1) kehadiran,(2) keteladanan, (3) sanksi.

2) Definisi Oprasional Kedisiplinan Guru

Yang dimaksud dengan kedisiplinan pada variable penelitian ini kedisiplinan adalah perasaan taat dan patuh seorang guru terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya ditandai dengan(1) kehadiran,(2) keteladanan, (3) sanksi. Alternatif pertanyaan jawaban kuesioner yang dikembangkan dalam skala Likert lima pilihan yaitu: skor 5 untuk sangat sering (SS), skor 4 untuk sering (S), skor 3 untuk jarang (KS), skor 2 untuk pernah (TS) dan skor 1 untuk tidak pernah (STS)

3) Kisi-kisi Instrumen Kedisiplinan Guru

Kisi-kisi instrumen merupakan pedoman atau panduan dalam merumuskan pernyataan- pernyataan instrumen yang diturunkan dari variabel penelitian. Sebelum instrumen penelitian disusun, perlu dibuat dulu kisi- kisi penyusunan instrumen tersebut. Kisi- kisi instrumen penelitian dibuat dan diuraikan berdasarkan variabel, landasan teori, definisi konseptual dan definisi operasional yang menggambarkan keadaan, kegiatan atau perilaku terukur dan dapat diamati dalam bentuk butir- butir indikator dari keadaan tersebut. Kisi- kisi instrumen dibuat dalam bentuk matrik atau tabel yang berisi variabel, aspek dan indikator, nomor butir ternyataan dan jumlah item pernyataan. Adapun kisi- kisi dan penyebaran pernyataan untuk unstrumen variabel Kedisiplinan Guru adalah:

Tabel 3. 2: Kisi- kisi Instrumen Variabel Kedisiplinan Guru (Y)

No	Dimensi dan Indikator	Nomor Butir Pernyataan Sebelum Uji coba		Item Tidak Valid	No. Butir Pernyataan Sesudah Uji Coba		
		+	-		+	-	Jml
A.	Disiplin waktu: Disiplin Waktu masuk bekerja dan memulai pekerjaan	1,2,3	-		3	0	3
1	Mengajar tepat waktu	4,5,6,7	-		4	0	4
2	Ketepatan dalam menjalankan tugas	8,10	9		2	1	3
B.	Disiplin dalam bertugas: Ketaatan dalam melaksanakan tugas	11,12,13,14	-		4	-	4
3	Ketaatan terhadap kegiatan mengajar disekolah	15,16,17,	-		3	-	3
4	Bertanggung jawab dalam bekerja	18,20	19		2	1	3
C.	Disiplin dalam menegakan aturan Ketaatan terhadap tata tertib di sekolah	21,22,23			3	0	3
5	Ketaantan	24,25,26,27			4	0	4

	dalam peraturan yang tertulis di dekolah						
9	Ketaatan dalam mengikuti prosedur di sekolah	28,29,30,31,32,34	29		7	1	7
Jumlah butir soal					32	3	35

Setelah Instrumen Diuji Coba

b) Variabel Keteladanan Kepala Sekolah (X_1)

1) Definisi Konseptual *Keteladanan Kepala Sekolah*

Keteladanan Kepala Sekolah adalah keyakinan seseorang akan kemungkinan keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas yang diembannya untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan yang terkait dengan, keyakinan akan potensi diri, keyakinan menyelesaikan tugas, kesediaan menerima tantangan dan kemampuan mengatasi kesulitan.

2) Definisi Operasional *Keteladanan Kepala Sekolah*

Skor teoritik *Keteladanan Kepala Sekolah* adalah skor total yang diperoleh dari responden yang memberikan jawaban terhadap instrumen *Keteladanan Kepala Sekolah*. Instrumen berupa kuesioner sebanyak 35 butir pernyataan dengan lima skala, sehingga skor variabel *Keteladanan Kepala Sekolah* memiliki rentang skor teoritik antara 35 sampai 175.

3) Skor Teoritik *Keteladanan Kepala Sekolah*

Yang dimaksud dengan keteladanan pada variable penelitian ini keteladanan kepala sekolah adalah pemberian contoh berupa/ tuntunan sikap tingkah laku dan ucapan yang baik kepada orang lain. jawabnya ditandai dengan (1) kehadiran, (2) keteladanan, (3) sanksi. Alternatif pertanyaan jawaban kuesioner yang dikembangkan dalam skala Likert lima pilihan yaitu: skor 5 untuk sangat sering (SL), skor 4 untuk sering (SR), skor 3 untuk jarang (P), skor 2 untuk pernah (JR) dan skor 1 untuk tidak pernah (TP)

4) Kisi-kisi Instrumen *Keteladanan Kepala Sekolah*

Kisi-kisi *instrumen* merupakan pedoman atau panduan dalam merumuskan pernyataan- pernyataan instrumen yang diturunkan dari variabel penelitian. Sebelum instrumen penelitian disusun, perlu dibuat dulu kisi-kisi penyusunan instrumen tersebut. Kisi- kisi instrumen penelitian dibuat dan diuraikan berdasarkan variabel, landasan teori, definisi konseptual dan definisi operasional yang menggambarkan keadaan, kegiatan atau perilaku terukur dan dapat diamati dalam bentuk butir- butir indikator dari keadaan tersebut. Kisi- kisi instrumen dibuat dalam bentuk matrik atau tabel yang berisi variabel, aspek dan indikator, nomor butir pernyataan dan jumlah item pernyataan. Adapun kisi- kisi dan penyebaran pernyataan untuk instrumen variabel *Keteladanan Kepala Sekolah* adalah:

Tabel 3. 3: Kisi- kisi dan Penyebaran Butir Soal Instrumen Variabel Keteladanan Sekolah Setelah Instrumen Diuji Coba

No	Aspek Indikator dan	Nomor Butir Soal		Jumlah				
		+	-	+	-	Jml		
A.	Teladan dalam Sikap Kepala Sekolah peduli dengan guru di sekolah	1,2,3,5	4	4	1	5		
		2	Kepala Sekolah peduli dengan guru di luar sekolah	6,7	-	2	0	2
		3	Kepala sekolah melaksanakan supervisi guru	8,9,10,12,13,14	11	6	1	7
B.	Teladan dalam Perilaku Kepala Sekolah memotivasi guru dalam moral	4.	Kepala Sekolah memotivasi guru dalam moral	15,16,17	-	4	-	4
		5	Kepala Sekolah memotivasi guru agar berkembang	19,20,21,22	23	4	1	5
		6	Kepala sekolah memotivasi untu	24,25,26	-	3	-	3

	berkreatifitas					
C.	Teladan dalam Ucapan					
7	Kepala sekolah teladan dalam berkata	27,28,29	-	3	0	3
8	Kepala Sekolah teladan dalam bertindak	30,31,33	32	3	1	4
9	Kepala sekolah Teladan dalam berinovasi	34,35	-	2	-	2
Jumlah butir soal				31	4	35

c) Instrumen Pengumpulan Data Variabel Kompetensi Pengelolaan Kepegawaian (X2)

1) Definisi Konseptual Kompetensi Pengelolaan Kepegawaian

Yang dimaksud dengan kompetensi Pengelolaan Kepegawaian adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menguasai mata pelajaran yang diampu dan cara mengajarkannya kepada siswa yang terkait dengan menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar, mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif, mengembangkan kePengelolaan Kepegawaianan, dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengem-bangkan diri.

2) Definisi Operasional Kompetensi Pengelolaan Kepegawaian

Yang dimaksud dengan Pengelolaan Kepegawaian adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam menguasai mata pelajaran yang diampu dan cara mengajarkannya kepada siswa dengan melihat pada; (1) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, (4) mengembangkan Pengelolaan Kepegawaianan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Alternatif pertanyaan jawaban kuesioner yang dikembangkan dalam skala Likert

lima pilihan yaitu: skor 5 untuk sangat sering (SS), skor 4 untuk sering (S), skor 3 untuk jarang (KS), skor 2 untuk pernah (TS) dan skor 1 untuk tidak pernah (STS).

3) Skor Teoritik Kompetensi Pengelolaan Kepegawaian

Skor teoritik kompetensi Pengelolaan Kepegawaian adalah skor total yang diperoleh dari responden yang memberikan jawaban terhadap instrumen kompetensi Pengelolaan Kepegawaian. Instrumen berupa kuesioner sebanyak 35 butir pernyataan dengan lima skala, sehingga skor variabel kompetensi Pengelolaan Kepegawaian memiliki rentang skor teoritik antara 35 sampai 175.

4) Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Pengelolaan Kepegawaian

Kisi-kisi instrumen merupakan pedoman atau panduan dalam merumuskan pernyataan- pernyataan instrumen yang diturunkan dari variabel penelitian. Sebelum instrumen penelitian disusun, perlu dibuat dulu kisi- kisi penyusunan instrumen tersebut. Kisi- kisi instrumen penelitian dibuat dan diuraikan berdasarkan variabel, landasan teori, definisi konseptual dan definisi operasional yang menggambarkan keadaan, kegiatan atau perilaku terukur dan dapat diamati dalam bentuk butir- butir indikator dari keadaan tersebut. Kisi- kisi instrumen dibuat dalam bentuk matrik atau tabel yang berisi variabel, aspek dan indikator, nomor butir pernyataan dan jumlah item pernyataan. Adapun kisi- kisi dan penyebaran pernyataan untuk instrumen variabel kompetensi Pengelolaan Kepegawaian adalah:

Tabel 3. 4: kisi- kisi dan penyebaran butir soal

Instrumen Variabel Kompetensi Pengelolaan Kepegawaian (X2)

No	Aspek dan Indikator	Nomor Butir Soal		Jumlah		
		+	-	+	-	Jml
A.	Teladan dalam Sikap					
1	Kepala Sekolah peduli dengan guru di sekolah	1,2,3,5	4	4	1	5
2	Kepala Sekolah peduli dengan guru di luar sekolah	6,7	-	2	0	2
3	Kepala sekolah	8,9,10,12,13,14	11	6	1	7

	melaksanakan suverpisi guru					
B.	Teladan dalam Perilaku					
4.	Kepala Sekolah memotivasi guru dalam moral	15,16,17	-	4	-	4
5	Kepala Sekolah memotivasi guru agar berkembang	19,20,21,22	23	4	1	5
6	Kepala sekolah memotivasi untu berkreatifitas	24,25,26	-	3	-	3
C.	Teladan dalam Ucapan					
7	Kepala sekolah teladan dalam berkata	27,28,29	-	3	0	3
8	Kepala Sekolah teladan dalam bertindak	30,31,33	32	3	1	4
9	Kepala sekolah Teladan dalam berinovasi	34,35	-	2	-	2
Jumlah butir soal				31	4	35

2. Uji Coba dan Kalibrasi Instrumen Penelitian

a. Uji Coba Instrumen

Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/ tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten. Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”.¹¹ Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instruemn penelitian berkenaan dengan *validitas* dan *reliabilitas*

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.305

instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (*kuesioner*), maupun tes. Oleh karena itu, sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut.

Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid diganti.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Y, X_1 , X_2 menggunakan angket (*kuesioner*) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 35 butir pernyataan Keseluruhan butir pernyataan tersebut, terlebih dahulu dikonsultasikan kepada Pembimbing sebagai tenaga ahli, agar angket/ kuesioner tersebut memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula. Kemudian 35 butir tersebut diuji cobakan kepada 30 orang guru SD Swasta terakreditasi A dan B, yang terdiri dari 10 guru SDIT Iskandariyyah, 10 orang guru SD Nurul Iman, 10 orang guru SD School of Universe, yang kesemuanya tidak termasuk dalam kelompok sampel penelitian. Uji coba instrumen memiliki tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (sahih). Sedangkan reliabel artinya bahwa instrumen tersebut memiliki tingkat konsistensi (keajegan) yang baik, sehingga apabila instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama.

b. Kalibrasi Instrumen Penelitian

Berdasarkan data hasil uji coba instrumen, maka langkah selanjutnya dilakukan kalibrasi Instrumen. Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran

yang dilakukan akurat dan konsisten artinya instrumen tersebut memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik.

Validitas instrumen dapat diukur dengan cara membandingkan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Sedangkan reliabilitas instrumen dapat diukur dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel (*ajeg/konsisten*) jika memiliki tingkat koefisien $\geq 0,7$.

1) Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Kedisiplinan Guru (Y)

Adapun rekapitulasi kalibrasi hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Kedisiplinan Guru (Y), yang telah dilakukan dan dianalisis dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 5: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kedisiplinan Guru (Berdasarkan Data Hasil Uji Coba) (Y)

No. Instrumen	r Tabel $\alpha = 0,05$	r Koefisien Korelasi	Kesimpulan r koef. kor > r tabel
1	0,361	0.4262	Valid
2	0,361	0.5039	Valid
3	0,361	0.5511	Valid
4	0,361	0.5853	Valid
5	0,361	0.7513	Valid
6	0,361	0.6968	Valid
7	0,361	0.3228	Tidak Valid
8	0,361	0.7030	Valid
9	0,361	0.8160	Valid
10	0,361	0.4919	Valid
11	0,361	0.5903	Valid
12	0,361	0.4258	Valid
13	0,361	0.6299	Valid
14	0,361	0.7260	Valid
15	0,361	0.5861	Valid
16	0,361	-0.0162	Tidak Valid
17	0,361	0.4817	Valid
18	0,361	0.6336	Valid

19	0,361	0.4262	Valid
20	0,361	0.6561	Valid
21	0,361	0.1876	Tidak Valid
22	0,361	0.5901	Valid
23	0,361	0.7481	Valid
24	0,361	0.1307	Tidak Valid
25	0,361	0.6347	Valid
26	0,361	-0.2063	Tidak Valid
27	0,361	0.6394	Valid
28	0,361	0.4372	Valid
29	0,361	0.3900	Valid
30	0,361	0.4262	Valid
31	0,361	0.5819	Valid
32	0,361	0.6580	Valid
33	0,361	0.6532	Valid
34	0,361	0.5337	Valid
35	0,361	0.4262	Valid
Hasil uji reliabilitas menunjukkan jumlah varian 17,818 Varian total 139,766 makan <i>indeks Reliabilitas</i> = 0,903			<i>Reliabel</i> 0,903

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tertera pada rekapitulasi di atas, dari 35 item instrument/ angket yang tidak valid hanya 5 item. Dengan demikian yang didrop 5 item, Dengan demikian, maka jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya hanya 30 item butir pernyataan dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*). (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

2) Kalibrasi Instrumen Penelitian Variabel Keteladanan Kepala Sekolah (X_1)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitaian variabel Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3. 6: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Keteladanan Kepala Sekolah (Berdasarkan Data Hasil Uji Coba)

No. Instrumen	r Tabel $\alpha = 0,05$	r Koefisien Korelasi	Kesimpulan r koef. kor > r tabel
1	0,361	0.5308	Valid
2	0,361	0.6457	Valid
3	0,361	0.6924	Valid
4	0,361	0.5308	Valid
5	0,361	0.6457	Valid
6	0,361	0.6924	Valid
7	0,361	-0.0021	Tidak Valid
8	0,361	0.1324	Tidak Valid
9	0,361	0.4107	Valid
10	0,361	0.2553	Tidak Valid
11	0,361	0.4593	Valid
12	0,361	0.6834	Valid
13	0,361	0.4655	Valid
14	0,361	0.3940	Valid
15	0,361	0.5760	Valid
16	0,361	0.6834	Valid
17	0,361	0.6378	Valid
18	0,361	0.5474	Valid
19	0,361	0.6834	Valid
20	0,361	0.4995	Valid
21	0,361	0.4283	Valid
22	0,361	0.4011	Valid
23	0,361	0.3415	Tidak Valid
24	0,361	0.2980	Tidak Valid
25	0,361	0.5308	Valid
26	0,361	0.6457	Valid
27	0,361	0.6924	Valid
28	0,361	0.4192	Valid
29	0,361	0.3661	Valid
30	0,361	0.5308	Valid
31	0,361	0.6457	Valid
32	0,361	0.6924	Valid

33	0,361	0.3801	Valid
34	0,361	0.4009	Valid
35	0,361	0.6825	Valid
Hasil uji reliabilitas menunjukkan jumlah varian 17,619 Varian total 156,644 maka <i>indeks Reliabilitas</i> = 0,918			Reliabel 0,918

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tertera pada rekapitulasi di atas, dari 35 item instrument/ angket yang tidak valid hanya 5 item. Dengan demikian yang didrop 5 item, Dengan demikian, maka jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya hanya 30 item butir pernyataan dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*). (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*)

3) Pengelolaan Kepegawaian (X_2)

Mengacu kepada tabulasi data hasil uji coba instrumen penelitian variabel Pengelolaan Kepegawaian (X_2) sebagaimana terlampir, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 3. 7: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Pengelolaan Kepegawaian
(*Berdasarkan Data Hasil Uji Coba*)

No. Instrumen	r Tabel $\alpha = 0,05$	r Koefisien Korelasi	Kesimpulan r koef. kor > r tabel
1	0,361	0.7000	Valid
2	0,361	0.5108	Valid
3	0,361	0.5644	Valid
4	0,361	0.7000	Valid
5	0,361	0.5351	Valid
6	0,361	0.2618	Tidak Valid
7	0,361	0.7000	Valid
8	0,361	0.700	Valid
9	0,361	0.7000	Valid
10	0,361	0.7000	Valid
11	0,361	0.4309	Valid

12	0,361	0.1897	Tidak Valid
13	0,361	0.3661	Valid
14	0,361	0.3676	Valid
15	0,361	0.5259	Valid
16	0,361	0.7000	Valid
17	0,361	0.6103	Valid
18	0,361	0.4481	Valid
19	0,361	0.6254	Valid
20	0,361	0.4824	Valid
21	0,361	0.4045	Valid
22	0,361	0.7000	Valid
23	0,361	0.4018	Valid
24	0,361	0.3627	Valid
25	0,361	0.2471	Tidak Valid
26	0,361	0.7000	Valid
27	0,361	0.4397	Valid
28	0,361	0.3778	Valid
29	0,361	0.4175	Valid
30	0,361	0.4131	Valid
31	0,361	0.2377	Tidak Valid
32	0,361	0.7000	Valid
33	0,361	0.3419	Tidak Valid
34	0,361	0.7000	Valid
35	0,361	0.6240	Valid
Hasil uji reliabilitas menunjukkan jumlah varian 17,887 Varian total 154,171 maka <i>indeks Reliabilitas</i> = 0,914			<i>Reliabel</i> 0,914

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tertera pada rekapitulasi di atas, dari 35 item instrument/ angket yang tidak valid hanya 5 item. Dengan demikian yang didrop 5 item, Dengan demikian, maka jumlah item yang dipergunakan dalam penelitian yang sebenarnya hanya 30 item butir pernyataan dengan alternatif jawaban lima skala bertingkat (*rating scales*). (*Proses pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terlampir*).

Adapun Rekapitulasi hasil uji validitas ketiga variabel yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 7: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Soal		
		Jumlah	Valid	Tdk Valid
1	Kedisiplinan Guru	35	30	5
2	Keteladanan Kepala Sekolah	35	30	5
3	Pengelolaan Kepegawaian	35	30	5

Untuk mempermudah responden dalam mengukur instrumen/ angket pada penelitian yang sebenarnya, peneliti hanya akan mengambil 30 butir item.

Suatu instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70.¹² Berdasarkan pernyataan tersebut maka uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen ketiga variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 3. 8: Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Ket
1	Kedisiplinan Guru	0,903	Reliabel
2	Keteladanan Kepala Sekolah	0,918	Reliabel
3	Kompetensi Pengelolaan Kepegawaian	0,914	Reliabel

3. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan awal setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Kegiatan dalam analisis data meliputi: mengelompokkan data berdasarkan variabel penelitian, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan analisis atau perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Menurut Sugiyono¹³ terdapat dua macam analisis/statistik yang digunakan untuk

¹² Zulfanef, *Konsep Persamaan Struktural dan Aplikasinya Menggunakan AMOS 5*, Bandung: Penerbit Pustaka, 2006, h. 56.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.207

menganalisis data dalam penelitian, yaitu analisis/statistik deskriptif dan analisis/statistik inferensial. Analisis/statistik inferensial terdiri dari dua bagian yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik.

a) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian. Mean, median, modus sama-sama merupakan ukuran pemusatan data yang termasuk kedalam *analisis statistika deskriptif*. Namun, ketiganya memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing dalam menerangkan suatu ukuran pemusatan data. Untuk mengetahui kegunaannya masing-masing dan kapan kita mempergunakannya, perlu diketahui terlebih dahulu pengertian analisis statistika deskriptif dan ukuran pemusatan data. *Analisis statistika deskriptif* merupakan metode yang berkaitan dengan penyajian data sehingga memberikan informasi yang berguna.

Bambang dan Lina menjelaskan bahwa upaya penyajian data dimaksudkan untuk mengungkapkan informasi penting yang terdapat dalam data ke dalam bentuk yang lebih ringkas dan sederhana dan pada akhirnya mengarah pada keperluan adanya penjelasan dan penafsiran. Deskripsi data yang dilakukan meliputi ukuran pemusatan dan penyebaran data. Ukuran pemusatan data meliputi nilai rata-rata (*mean*), modus, dan median. Sedangkan ukuran penyebaran data meliputi ragam (*variance*) dan simpangan baku (*standard deviation*).¹⁴

1) Mean (nilai rata-rata)

Mean adalah *nilai rata-rata* dari beberapa buah data. Nilai mean dapat ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data.¹⁵ Mean (rata-rata) merupakan suatu ukuran pemusatan data. Mean suatu data juga merupakan statistik karena mampu menggambarkan bahwa data tersebut berada pada kisaran mean data tersebut. Mean tidak dapat

¹⁴ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke-7, 2012. h. 177

¹⁵ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, h. 187

digunakan sebagai ukuran pemusatan untuk jenis data nominal dan ordinal. Berdasarkan definisi dari mean adalah jumlah seluruh data dibagi dengan banyaknya data.

2) Median (nilai tengah)

Median menentukan letak tengah data setelah data disusun menurut urutan nilainya. Bisa juga disebut *nilai tengah dari data-data yang terurut*.¹⁶ Simbol untuk median adalah Me. Dalam mencari median, dibedakan untuk banyak data ganjil dan banyak data genap. Untuk banyak data ganjil, setelah data disusun menurut nilainya, maka median Me adalah data yang terletak tepat di tengah.

3) Modus (nilai yang sering muncul)

Modus adalah nilai yang sering muncul.¹⁷ Jika kita tertarik pada data frekuensi, jumlah dari suatu nilai dari kumpulan data, maka kita menggunakan modus. Modus sangat baik bila digunakan untuk data yang memiliki sekala kategorik yaitu nominal atau ordinal. Sedangkan data ordinal adalah data kategorik yang bisa diurutkan, misalnya kita menanyakan kepada 100 orang tentang kebiasaan untuk mencuci kaki sebelum tidur, dengan pilihan jawaban: selalu (5), sering (4), kadang-kadang(3), jarang (2), tidak pernah (1). Apabila kita ingin melihat ukuran pemusatannya lebih baik menggunakan modus yaitu yaitu jawaban yang paling banyak dipilih, misalnya sering (2). Berarti sebagian besar orang dari 100 orang yang ditanyakan menjawab sering mencuci kaki sebelum tidur.

4) Standar Deviasi dan Varians

Standar deviasi dan varians salah satu teknik statistik yg digunakan untuk menjelaskan homogenitas kelompok. Varians merupakan jumlah kuadrat semua deviasi nilai-nilai individual terhadap rata-rata kelompok. Sedangkan akar dari varians disebut dengan standar deviasi atau simpangan baku. Standar deviasi dan varians simpangan baku merupakan variasi sebaran data.¹⁸ Semakin kecil nilai sebarannya berarti variasi nilai data makin sama, jika sebarannya bernilai 0, maka nilai semua datanya adalah sama.

¹⁶ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, h. 187

¹⁷ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, h. 186

¹⁸ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, h. 189

5) Distribusi Frekuensi

Distribusi Frekuensi adalah membuat uraian dari suatu hasil penelitian dan menyajikan hasil penelitian tersebut dalam bentuk yang baik, yakni bentuk statistik populer yang sederhana sehingga dapat lebih mudah memperoleh gambaran tentang situasi hasil penelitian. Distribusi Frekuensi atau tabel frekuensi adalah suatu tabel yang banyaknya kejadian atau frekuensi didistribusikan ke dalam kelompok-kelompok (kelas-kelas) yang berbeda. Adapun jenis-jenis tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

- a) Tabel distribusi frekuensi data tunggal adalah salah satu jenis tabel statistik yang di dalamnya disajikan frekuensi dari data angka, dimana angka yang ada tidak dikelompokkan.
- b) Tabel distribusi frekuensi data kelompok adalah salah satu jenis tabel statistik yang di dalamnya disajikan frekuensi dari data angka, dimana angka-angka tersebut dikelompokkan.
- c) Tabel distribusi frekuensi kumulatif adalah salah satu jenis tabel statistik yang di dalamnya disajikan frekuensi yang dihitung terus meningkat atau selalu ditambah-tambahkan baik dari bawah ke atas maupun dari atas ke bawah. Tabel distribusi frekuensi kumulatif ada dua yaitu tabel distribusi frekuensi kumulatif data tunggal dan kelompok.
- d) Tabel distribusi frekuensi relatif; tabel ini juga dinamakan tabel persentase, dikatakan “frekuensi relatif” sebab frekuensi yang disajikan di sini bukanlah frekuensi yang sebenarnya, melainkan frekuensi yang ditungkan dalam bentuk angka persen.

b) Analisis Inferensial

Analisis inferensial sering juga disebut analisis induktif atau analisis probabilitas adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.¹⁹ Analisis inferensial digunakan untuk sampel yang diambil dari populasi dengan teknik pengambilan sampel secara random.

Analisis inferensial ini disebut juga analisis probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat peluang (*probability*). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Bila peluang kesalahan 5%, maka taraf kepercayaan 95% dan

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.209

bila peluang kesalahan 1%, maka taraf kepercayaan 99%. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan istilah “*taraf signifikansi*”.

Menurut Sugiyono untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, maka harus dilakukan uji normalitas distribusi. Asumsi kedua data dua kelompok atau lebih yang diuji harus homogen, maka harus dilakukan uji kenormalan. Asumsi ketiga persamaan regresi antara variabel yang dikorelasikan harus linear dan berarti harus dilakukan uji linearitas regresi.²⁰

1) Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratana analisis dengan menggunakan *SPSS Statistic* dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi²¹ berikut ini.

2) Teknik Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan diterima tidaknya hipotesis yang telah diajukan di atas, maka dilakukan pengujian terhadap kedelapan hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- a) Teknik Korelasi sederhana; *Pearson Pruduct Moment*;²² digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang berarti kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara sendiri-sendiri.
- b) Teknik korelasi ganda²³ digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yakni menguji apakah terdapat pengaruh yang berarti kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan atau bersama-sama.
- c) Teknik regresi sederhana dan ganda²⁴ digunakan untuk mengetahui persamaan regresi variabel terikat atas kedua variabel bebas yang diuji baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.210

²¹ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, ...,hal. 139- 233.

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.218

²³ Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, h. 106-109

²⁴ Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, h. 69-77

c) Langkah-langkah Analisis Hasil Penelitian dengan Menggunakan Soft Ware SPSS Statistik

1) Analisis Data Deskriptif

Untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian, dapat dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistik Deskriptif*, dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi²⁵ sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X_1, X_2 , dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *descriptive statistic* > *frequencies* > masukan variabel “kinerja guru”(Y) pada kotak *variable (s)* > *statistics*, ceklis pada kotak kecil: *mean, median, mode, sum, standar deviation, variance, range, minimum, maximum,* > *kontinue* > *OK*. Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui data deskriptif seluruh variabel.
- d) Untuk membuat grafik histogram cari dulu panjang kelas dengan cara:

$$P = R/k$$

$$k = 1 + 3,3 \log n$$

$$R = \text{range yakni nilai tertinggi (maximum) – nilai terendah (minimum)}$$
 Setelah panjang kelas di ketahui, dibuat kelas interval
- e) Klik: *Transform* > *Recode Different Variables* > masukan nama variabel (Y) dikotak *input variable ~ output variable* > *Name* (tulis simbol variabel contoh Y_2KRIT > *Old and New Value* > *Range* (masukan kelas interval contoh 81-90) > *Value* (tulis: 1, 2, 3...) > *Continue* > *OK*.
- f) Lanjutkan untuk membuat grafiknya dengan cara: *Analyze* > *Deskriptive Statistics* > *Frequencies* > masukan nama variabel contoh

²⁵ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta, ANDI Offset, 2010, h.41-50

kinerja guru (Y) ke kotak *Variable (s)* › *Chart* › *Histograms* › *With normal curve* › *Continue* › *OK*

2) Uji Persyaratan Analisis

Uji persyarata analisis dengan menggunakan *SPSS Statistic* dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi²⁶ berikut ini.

a) Uji Linieritas Persamaan Regresi

Untuk menguji linieritas persamaan regresi melalui *SPSS Stantistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemuka-kan C. Trihendradi²⁷ sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst.....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *compare means* › *means* › masukan variabel Y pada kotak *devidenden* › variabel X pada kotak *indevenden* › *options* › ceklis pada kotak kecil: *test for linearity* › *kontinue* › *OK.* › lihat nilai F dan nilai P Sig. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai P Sig > 0,05 (5%), berarti *Ho diterima dan H₁ ditolak* Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X = linear*.
- d) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui model persamaan regresi variabel berikutnya.

b) Uji Normalitas Galat Taksiran

Untuk menguji normalitas galat taksiran melalui *SPSS Stantistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi²⁸ sebagai berikut:

²⁶ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, h.139-233

²⁷ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, h.151-173

²⁸ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, h.221-233

- (1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- (2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)
- (3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *dependent* › variabel X pada kotak *independent* › *save* › *residuals* ceklis pada kotak kecil: *unstandardized* › *enter* › *OK*. › lihat pada *data view* muncul *resi 1*.
- (4) Tahap selanjutnya klik *Analyze* › *nonparametrik* › *test* › *one sample K-S* › masukan *unstandardized* pada kotak *test variable list* › *ceklis normal* › *OK* lihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* kalau $> 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ pada taraf kepercayaan/ signifikansi $\alpha = 0,05$ berarti *Ho diterima dan H₁ ditolak*. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X₁ adalah berdistribusi normal*.
- (5) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X₁* variabel berikutnya.

c) Uji homogenitas Varians

Untuk menguji normalitas galat taksiran melalui *SPSS Stantistik*, dapat ditempuh langkah-langkah²⁹ sebagai berikut:

- (1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- (2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)
- (3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *dependent* › variabel X pada kotak *independent* › *plots* › masukan *SRESID* pada kotak Y dan

²⁹ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, h.183-214

ZPRED pada kotak X › *continue* › OK. lihat gambar, jika titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedas*

d) Uji Hipotesis Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan *SPSS Statistic* baik melalui analisis korelasi maupun regresi, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi³⁰ berikut ini.

- (1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- (2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: kinerja guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi guru)
- (3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *correlate* › *bivariate* › masukan variabel yang akan dikorelasikan › *Pearson* › *one-tailed* › OK. lihat nilai koefisien korelasi pada kolom *Pearson Correlation*.
- (4) Untuk melihat besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R²) atau nilai koefisien korelasi dikuadratkan dan sisanya (dari 100%) adalah faktor lainnya.
- (5) Untuk melihat kecendrungan arah persamaan regresi ($\hat{Y} = a + bX_1$), klik *Analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *devenden* › variabel X pada kotak *indeviden* › OK. › lihat pada *output Coefficients^a* › nilai *constant* dan nilai *variabel*

3) Hipotesis Statistik

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proposisi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis statistik ialah suatu pernyataan tentang bentuk fungsi suatu variabel atau tentang nilai sebenarnya suatu parameter. Suatu pengujian hipotesis statistik ialah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau tidak menolak hipotesis yang sedang dipersoalkan/diuji.

³⁰ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, h.129-139

Hipotesis (atau lengkapnya hipotesis statistik) merupakan suatu anggapan atau suatu dugaan mengenai populasi. Sebelum menerima atau menolak sebuah hipotesis, seorang peneliti harus menguji keabsahan hipotesis tersebut untuk menentukan *apakah hipotesis itu benar atau salah*. H_0 dapat berisikan tanda kesamaan (*equality sign*) seperti $=$, \leq , atau \geq . Bilamana H_0 berisi tanda kesamaan yang tegas (*strict equality sign*) $=$, maka H_a akan berisi tanda tidak sama (*not-equality sign*). Jika H_0 berisikan tanda ketidaksamaan yang lemah (*weak inequality sign*) \leq , maka H_a akan berisi tanda ketidaksamaan yang kuat (*strict inequality sign*) $>$; dan jika H_0 berisi \geq , maka H_a akan berisi $<$.

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani, yaitu dari kata *hupo* dan *thesis*. *Hupo* artinya sementara, atau kurang kebenarannya atau masih lemah kebenarannya. Sedangkan *thesis* artinya pernyataan atau teori. Karena hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya, sehingga istilah hipotesis ialah pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan statistik tentang parameter populasi. Dengan kata lain, hipotesis adalah taksiran terhadap parameter populasi, melalui data-data sampel. Dalam statistik dan penelitian terdapat dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nol dan alternatif. Pada statistik, hipotesis nol diartikan sebagai tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik, atau tidak adanya perbedaan antara ukuran populasi dan ukuran sampel. Dengan demikian hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol, karena memang peneliti tidak mengharapkan adanya perbedaan data populasi dengan sampel. selanjutnya hipotesis alternatif adalah lawan hipotesis nol, yang berbunyi ada perbedaan antara data populasi dengan data sampel.

Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan kajian teori yang mendasari variabel penelitian ini dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh positif antara keteladana kepala sekolah dengan disiplin guru.
2. Terdapat Pengaruh positif antara pengelolaan kepegawaian dengan positif disiplin guru.
3. Terdapat Pengaruh positif antara keteladana kepala sekolah dan pengelolaan kepegawaian dengan disiplin guru.

I. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar yang berada di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. Karena keterbatasan waktu dan biaya maka penelitian akan dilaksanakan pada empat sekolah dari lima belas sekolah yang berada di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor, yaitu:

1. SD Al-Ashriyyah Nurul Iman
2. SD Bina Ilmu
3. SD Darul Muttaqien
4. SD Muhammdiyah
5. SD Iskandriyyah
6. SD Sahabat Alam

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS

A. Tinjauan Umum Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada Sekolah Dasar yang telah ditentukan terdiri dari Sds Terpadu bina ilmu, Sds Darul Mutaqin, Sds Sahabat Alam, Sds Muhammadiyah 58 parung, Sds Ar-rahman dan Sds Al-Ashriyyah Nurul iman dengan jumlah sampel sebanyak 60 guru.

1. Sds Terpadu Bina Ilmu

a. Profil Sekolah

Sds Terpadu Bina Ilmu adalah sebuah sekolah yang beralamat di Jl Jl Haji Mawi Nomor 3 kecamatan Parung, Kabupaten Bogor. Kode pos 16330, Telepon (0251)8615779. Website: : <http://www.sdtbinailmu@yahoo.com> Memiliki izin operasional dari dinas pendidikan kabupaten bogor dengan nomor 421.2/576-Disdik/2007 Didirikan pada tahun 2004 tahun beroperasi 2007 Status tanah merupakan hak milik dari Sds Terpadu Bina Ilmu dengan luas tanah 1200 berstatus swasta dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 302020210054 dan nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20237876. Telah terakreditasi A dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) Propinsi Jawa Barat.¹ Kontak yang bisa

¹ *Sumber Arsip TU SD Terpadu Bina Ilmu arung Bogor.* diterima pada tanggal 26 Juli 2018 pukul 11.46 WIB.

dihubungi; No Telpon: 0251-8615779, Fax: 0251-8615779, Email: sdtbinailmu@yahoo.com.²

b. Visi dan Misi

Adapun visi yang dimiliki Sds Terpadu Bina Ilmu adalah Membentuk kader bangsa yang berahlak mulia, berwawasan luas, unggul dan berprestasi Misi Sds Terpadu Bina Ilmu adalah: (1) Mengembangkan pola pendidikan kader umat yang mandiri, terampil, berkarakter ilmiah dan uswatun hasanah, (2) mengamalkan ajaran islam dalam seluruh aspek kehidupan,

Misi: “Mengembangkan pola pendidikan kader umat yang mandiri, terampil, berkarakter ilmiah dan uswatun hasanah, mengamalkan ajaran islam dalam seluruh aspek kehidupan.”

c. Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa di Sds Terpadu Bina Ilmu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1: Data Peserta Didik Sds Terpadu Bina Ilmu

Kelas	I		II		III		IV		V		VI	
Rombel	1		1		1		1		1		1	
Murid	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
	27	33	32	21	29	25	24	26	26	22	26	23
Jumlah	57		53		54		50		48		49	

d. Keadaan Guru

Adapun keadaan guru di Sds Terpadu Bina Ilmu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2: Data Pendidik dan Tenaga Pendidik Sds Terpadu Bina Ilmu

Jabatan	Kepala Sekolah	Guru PNS	Guru Sukwan		TU	Pen jaga	Sat pam	To tal
			Tetap	Tidak Tetap				
Jumlah	1	-	15		1	1		17

²<http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sekolah/DC11B20D1A641AC365C2>, diakses pada tanggal 06 agustus 2018 pukul 09.48 WIB.

1. Sd Sahabat Alam

a. Profil Sekolah

Sd sahabat alam adalah sekolah dasar (sd) yang berlokasi di kp.cidokom rt 03 rw 05 parung bogor. Kode pos 16330 telepon 0878-7074-4487. Website : <http://www.sahabatalamparung.sch.id> didirikan pada tahun 2011 dengan sk pendirian nomor: 01/ysa-du/vi/2011. Tertanggal 21 juni 2011. No. Sk operasional. 421.2/437-dikdas/2013 tertanggal 24 desember 2013,³ status tanah merupakan hak milik dari sd sahabat alam sebagai kepala sekolah nunuk supriati dengan luas tanah 12910 berstatus swasta dengan nomor statistik sekolah (nss) 302020232129 dan nomor pokok sekolah nasional (npsn) 69900199. Telah terakreditasi a dari badan akreditasi nasional (ban) propinsi jawa barat.⁴

b. Visi dan Misi

Visi Sekolah

SD sahabat Alam yang berwawasan jauh ke depan, hendaknya berorientasi pada mutu. Mutu inilah yang dapat memberikan kepuasan kepada penggunanya. Untuk mencapai kualitas mutu itu, diperlukan arah tujuan yang jelas berupa Visi dan Misi, sebelum menentukan Strategi. Misi akan mengalami tinggal landas dalam waktu tertentu, dan digantikan dengan misi berikutnya yang beracuan pada Visi yang sama. Dengan demikian, Visi Dari SD Sahabat Alam adalah. menjadi wadah pembentukan generasi Robbani dengan mengembangkan keunggulan potensi diri disertai kemampuan berbahasa dan menghafal Al-Quran

Dengan demikian manajemen proses terus berjalan sesuai dengan program yang dibuat SD Sahabat Alam memiliki arah tujuan sebagai berikut: Menuju Generasi Robbani Unggul Di Bidang Bahasa Dan Menghafal Al Qur'an. Visi tersebut di atas mencerminkan cita-cita sekolah yang berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi kekinian, sesuai dengan norma dan harapan masyarakat.

c. Misi Sekolah

Untuk mewujudkannya, sekolah menentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan dalam Misi berikut: (a) Menciptakan generasi yang memiliki aqidah yang lurus, beribadah yang benar dan berakhlak mulia, (b) Membentuk pribadi yang mempunyai wawasan berfikir luas, berdisiplin serta berjiwa wirausaha (c) Menumbuhkan jiwa kepemimpinan (d) Menjadikan alam sebagai inspirasi dan media belajar dalam mengembangkan potensi diri (e) Membentuk generasi yang mampu berkomunikasi dengan menggunakan bahasa internasional (f) Menciptakan generasi yang mempunyai hafalan Al-Quran yang benar.

d. Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa di SD Sahabat Alam adalah sebagai

³ https://pendidikan.m2indonesia.com/sd_sahabat_alam/_parung/-kab-bogor-202318-01.htm/3, diakses pada tanggal 08 agustus 2018 pukul 20.28 WIB.

⁴ *Sumber Arsip TU Sd Sahabat Alam Parung Bogor*. diterima pada tanggal 28 Agustus 2018 pukul 12.56 WIB.

berikut:

Tabel 4.3: Data Peserta Didik SD Sahabat Alam

Kelas	I		II		III		IV		V		VI	
Rombel	1		1		1		1		1		1	
Murid	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
	8	7	11	3	2	8	5	10	4	7	2	6
Jumlah	15		14		10		15		11		8	

e. Keadaan Guru

Adapun keadaan guru di SD Sahabat Alam adalah:

1. Data PTK dan PD					
No	Uraian	Guru	Tendik	PTK	PD
1	Laki - Laki	1	0	1	32
2	Perempuan	10	0	10	41
TOTAL		11		11	73

2. SD Muhammadiyah 58 Parung

Gunung Kapur Ciseeng Bojong Indah Kabupaten Bogor. Kode pos 16330
Telepon: (0251) 8541145⁵ Website: <http://www.sdjuh58parung@gmail.com>
Didirikan pada tahun 1997 dengan SK pendirian nomor: 1085/102.1/Kep/07/97
tertanggal 18 Juli 1998. Status tanah merupakan hak milik dari SD
Muhammadiyah 58 Parung sebagai Kepala sekolah Abdul Murod dengan luas
tanah 3025 m², berstatus swasta dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS)
302020233130 dan nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20230685. Telah
terakreditasi B dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) Propinsi Jawa Barat.⁶

a. Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa di SD Muhammadiyah 58 Parung

⁵ <http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/B65A1E47-A13B-43C1-90E9-E410F212F30C>, diakses pada tanggal 09 Agustus 2018 pukul 20.47 WIB..

⁶ <http://www.riyadluljannah.com/%profil%&%84083/>, diakses pada tanggal 09 mei 2018 2017 pukul 08.29 WIB.

Tabel 4.4: Data Peserta Didik SD Muhammadiyah 58 Parung

Kelas	I		II		III		IV		V		VI	
Rombel	1		1		1		1		1		1	
Murid	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
	34	24	21	23	28	19	30	18	21	19	24	2
Jumlah	58		44		47		48		40		46	

b. Keadaan Guru

Adapun keadaan guru di SD Muhammadiyah 58 parung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5: Data Pendidik dan Tendik SD Muhammadiyah 58 parung

No	Tenaga Pendidik dan TU	Jumlah	Keterangan
1	Guru PNS (DPK)	-	
2	Guru Bantu	-	
3	Guru Tetap Yayasan (GTY)	11	
4	Guru Tidak Tetap (GTT)	-	
5.	Staf Tata Usaha	2	
6	Pegawai Tetap Yayasan (PTY)	-	
7	Pegawai Tidak Tetap	-	

3. SDIT Darul Muttaqien

a. Sejarah dan Profil

SD IT Darul Muttaqien yang beralamat di Jl. Raya Jakarta Bogor Km 31 kecamatan Parung, Kabupaten Bogor. Kode pos 16330, Telepon 02518600262. Website: <http://www.darul-muttaqien.com> Didirikan pada tahun 1997 dengan SK pendirian nomor: 04/EYA/SD/MI/1997 tertanggal 01 JApril 1997. Status tanah merupakan hak milik dari Yayasan Darul Muttaqien dengan luas tanah 3000 m², berstatus swasta dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 302020210151 dan nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20230645. Telah terakreditasi A dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) Propinsi Jawa Barat.⁷

b. Visi misi

c. Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa di SDIT Darul Muttaqien adalah sebagai berikut:

⁷ Sumber Arsip TU SD Darul Muttaqien Parung Bogor. diterima pada tanggal 04 Agustus 2018 pukul 09.37 WIB.

Tabel 4.6: Data Peserta Didik SDIT Darul Muttaqien

Kelas	I		II		III		IV		V		VI	
Rombel	1		1		1		1		1		1	
Murid	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
	38	34	41	34	43	40	35	33	38	52	42	39
Jumlah	72		75		83		68		90		81	

d. Keadaan Guru

Adapun keadaan guru di SDIT Darul Muttaqien adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7: Data Pendidik dan Tendik SDIT Darul Muttaqien

Uraian	Guru	TU	Jumlah
Laki- laki	17	1	18
Perempuan	17	2	19
Total	34	3	37

4. SD Arrahman

SD Arrahman yang beralamat di Jl. Raya Jakarta Bogor Km 31 kecamatan Parung, Kabupaten Bogor. Kode pos 16330, Telepon 0251541826. Website: httpsds.arahman@yahoo.com Didirikan pada tahun 1997 dengan SK pendirian nomor: 421.1/2564/DISDIK/2002 tertanggal 2002-07-16. Status tanah merupakan hak milik dari Yayasan SD Arrahman dengan luas tanah 450 m², berstatus swasta dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 302020210151 dan nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20230632. Telah terakreditasi B dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) Propinsi Jawa Barat.⁸

a. Visi misi

b. Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa di SD Arrahman adalah sebagai

3. Data Rombongan Belajar				
No	Uraian	Detail	Jumlah	Total
1	Kelas 1	L	39	67
		P	28	
2	Kelas 2	L	22	53
		P	31	

⁸ Sumber Arsip TU SD Arrahman Parung Bogor. diterima pada tanggal 05 Agustus 2018 pukul 09.37 WIB.

3	Kelas 3	L	27	63
		P	36	
4	Kelas 4	L	31	61
		P	30	
5	Kelas 5	L	12	38
		P	26	
6	Kelas 6	L	20	40
		P	20	

Adapun data tendik di sd arrahman adalah:

1. Data PTK dan PD					
No	Uraian	Guru	Tendik	PTK	PD
1	Laki - Laki	4	0	4	151
2	Perempuan	7	0	7	171
TOTAL		11		11	322

5. SD AL Ashriyyah Nurul Iman

SD AL Ashriyyah Nurul Iman yang beralamat di Jalan Nurul Iman No.01, Kec. Parung 16330 Kabupaten Bogor. Kode pos 16330, Telepon 02517165512 Website: <http://www.sds.alashriyyah@gmail.com> Didirikan pada tahun 2009 dengan SK pendirian nomor: 570/YAPPANI/IX/2009 tertanggal 30 September 2009. Status tanah merupakan hak milik dari Yayasan Al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School dengan luas tanah 16000 m², berstatus swasta dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 302020210151 dan nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20257904. Telah terakreditasi B dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) Propinsi Jawa Barat.⁹

Visi Misi Sekolah

Visi Sekolah

Menciptakan Generasi Religi, Unggul Dalam Prestasi, Terampil Berkreasi, Teladan Berakhlakul Karimah”.

Misi Sekolah

Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran islam sehingga terbangun insan yang taat dalam berreligi, cerdas, cendendikia, berbudi pekerti luhur dan menjadi teladan dalam berakhlak karimah. Menyiapkan generasi yang unggul dalam prestasi di bidang keimanan ketakwaan (imtak) dan ilmu pengetahuan teknologi (iptek). Membentuk sumber daya manusia yang aktif, kreatif, inovatif dan berprestasi sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan dunia modern. Membangun citra sekolah sebagai pusat pembinaa pendidikan agama islam dan

⁹ Sumber Arsip TU SD Al-Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor. diterima pada tanggal 15 Agustus 2018 pukul 09.37 WIB.

pendidikan umum atau sains secara terpadu dan modern serta menjadi mitra terpercaya di masyarakat. Melaksanakan pembelajaran yang efektif dengan mampu menemukan serta mengoptimalkan potensi dan bakat siswa.

Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa di SD Al Ashriyyah Nurul Iman adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8: Data Peserta Didik SD Al-Ashriyyah Nurul Iman

Kelas	I		II		III		IV		V		VI	
Rombel	1		1		1		1		1		1	
Murid	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
	26	12	25	10	30	10	42	13	39	12	37	19
Jumlah	38		35		40		55		51		81	

Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa di SD Al Ashriyyah Nurul Iman adalah sebagai berikut:

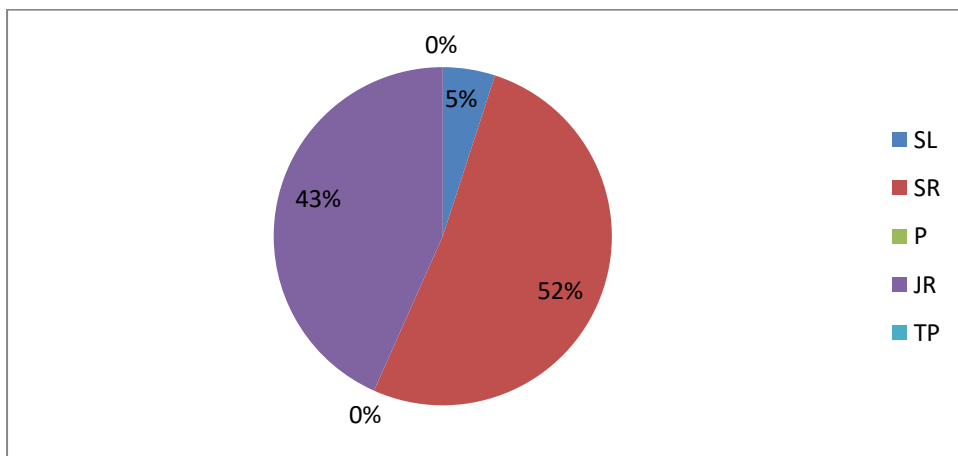
Tabel 4.7: Data Pendidik dan Tendik SD Al-Ashriyyah Nurul Iman

Uraian	Guru	TU	Jumlah
Laki- laki	12	1	13
Perempuan	5	1	6
Total	17	2	19

B. Analisis Butir Instrumen

Penelitian yang dilakukan pada sekolah dasar swasta di kecamatan parung dengan jumlah sampel sebanyak 60 Guru. Data diperoleh dari instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya meliputi efikasi diri (*Kedisiplinan Guru*) (X1), kompetensi professional (X2), dan kinerja guru (Y). Deskripsi dari masing- masing variabel berdasarkan jawaban responden dari hasil penyebaran angket secara umum hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Instrumen No. 1: Kepala Sekolah memberi contoh yang baik bagi bawahanya

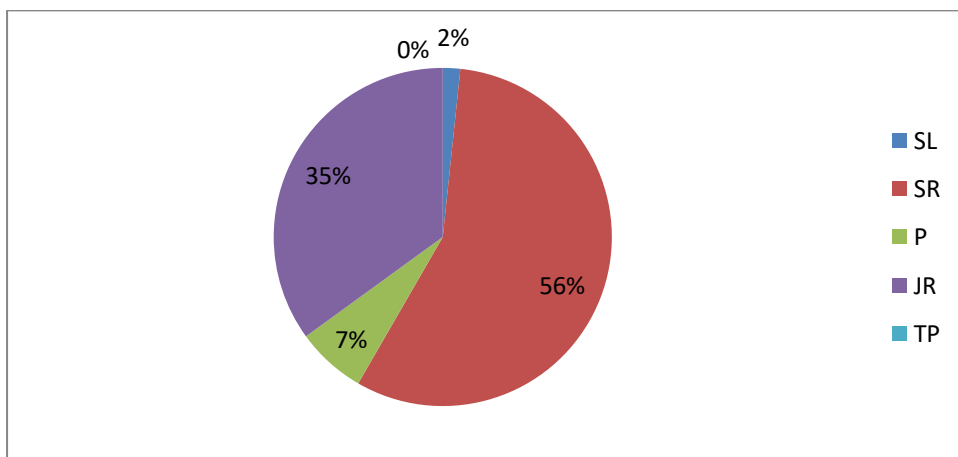


Gambar 4.1

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 1

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru menilai bahwa kepala Sekolah memberi contoh yang baik bagi bawahannya.

Instrumen No. 2: Kepala sekolah mencari solusi terbaik ketika ada pengaduan dari wali siswa

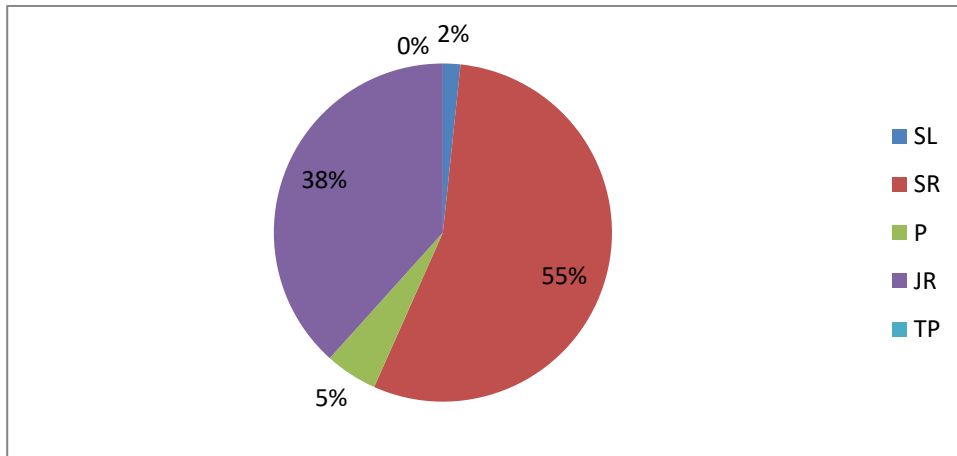


Gambar 4.2

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 2

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru menilai bahwa kepala sekolah mencari solusi terbaik ketika ada pengaduan dari wali siswa

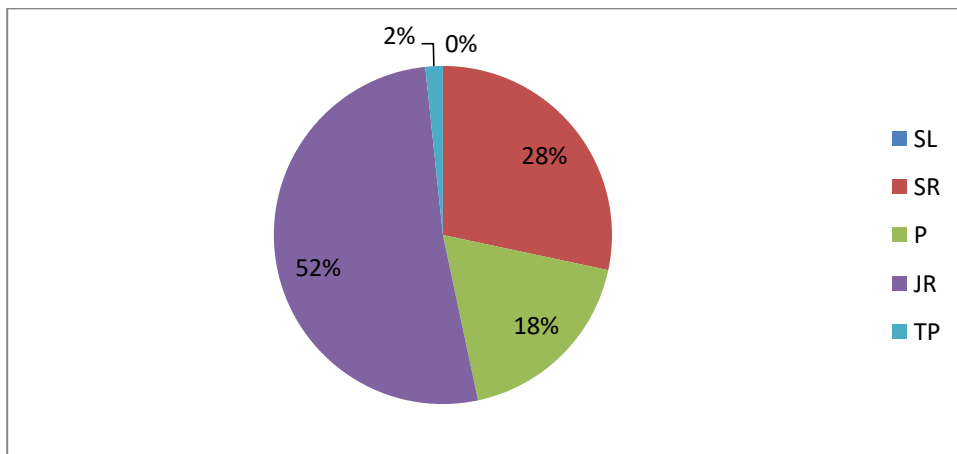
Instrumen No. 3: Kepala sekolah bekerja tekun demi pencapaian profesionalisme guru



Gambar 4.3
Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 3

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru menilai bahwa kepala sekolah bekerja tekun demi pencapaian profesionalisme guru.

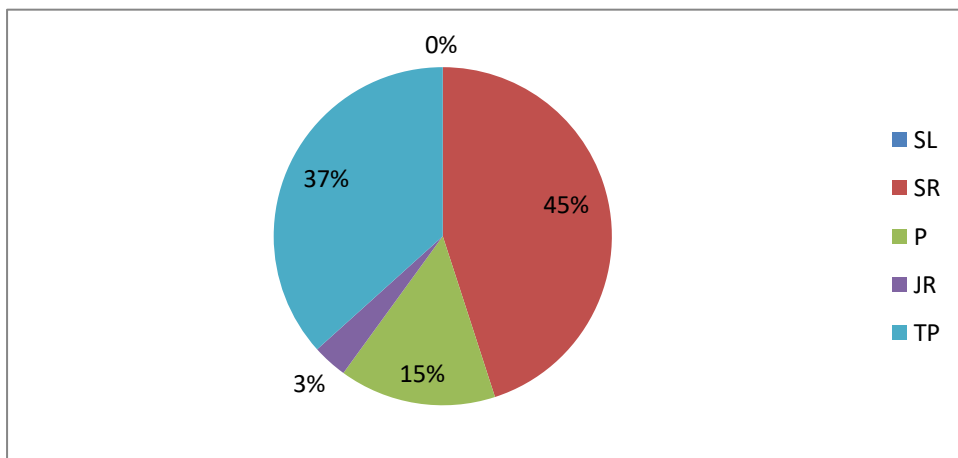
Instrumen No. 4: Kepala Sekolah bersikap acuh kepada guru yang mengalami kesulitan dalam mengajar



Gambar 4.4
Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru menilai bahwa kepala Sekolah tidak bersikap acuh kepada guru yang mengalami kesulitan dalam mengajar.

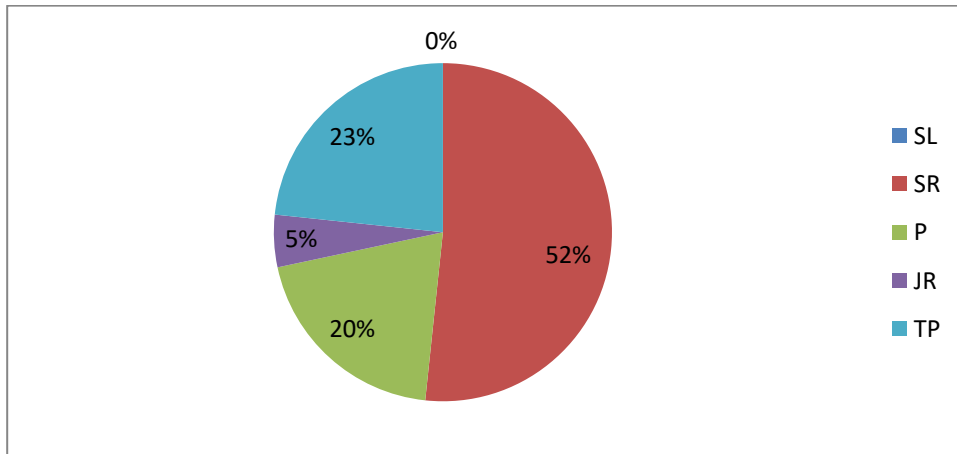
Instrumen No. 5: Kepala Sekolah selalu menasehati agar guru bersikap sabar terhadap siswa-siswa yang bermasalah



Gambar 4.5
Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru menilai bahwa kepala sekolah selalu menasehati agar guru bersikap sabar terhadap siswa-siswa yang bermasalah.

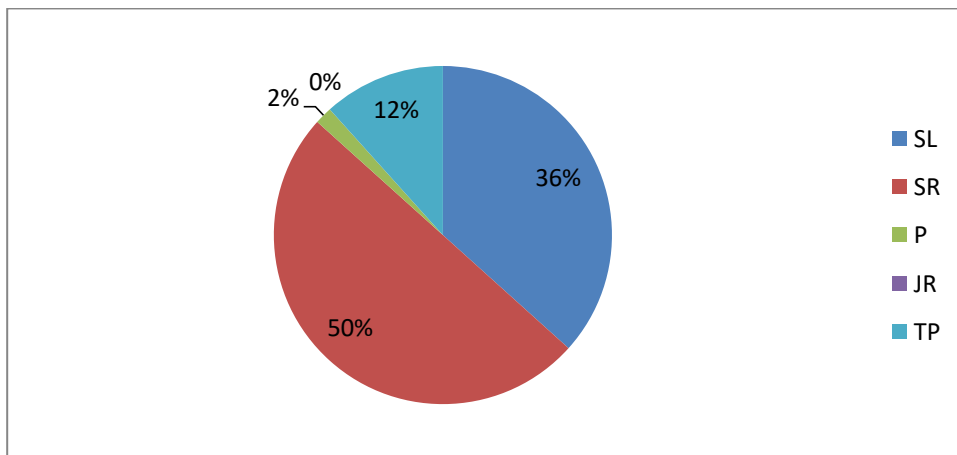
Instrumen No. 6: Kepala sekolah menjenguk siswa yang sakit



Gambar 4.6
Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru menilai bahwa kepala sekolah menjenguk siswa yang sakit.

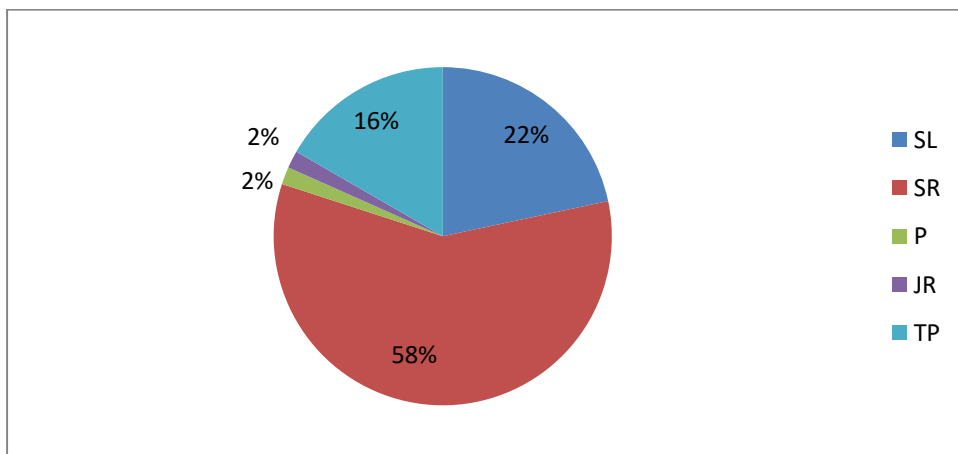
Instrumen No. 7: Kepala sekolah menilai guru setiap 1 semester



Gambar 4.7
Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru menilai bahwa kepala Sekolah menilai guru setiap 1 semester.

Instrumen No. 8: Kepala sekolah merencanakan supervisi guru

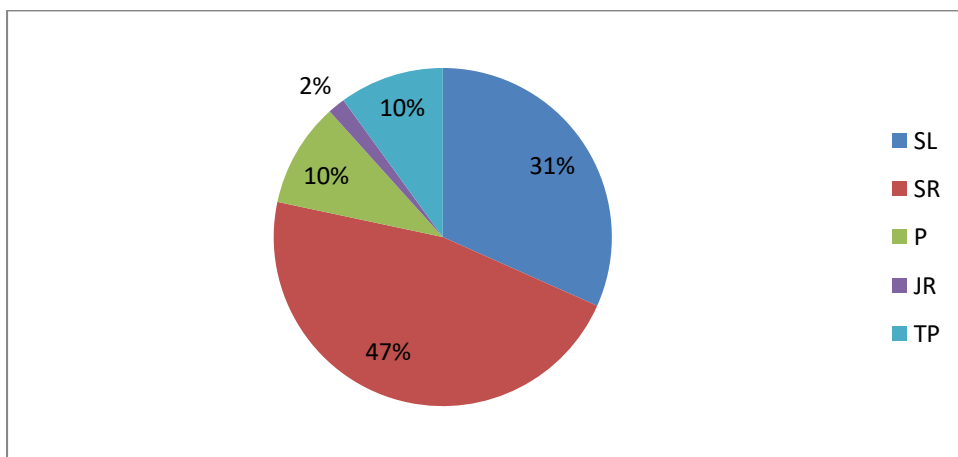


Gambar 4.8

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58%) guru menilai bahwa kepala Sekolah merencanakan suverpisi guru.

Instrumen No. 9: Kepala sekolah memecahkan masalah di luar pemikiran guru

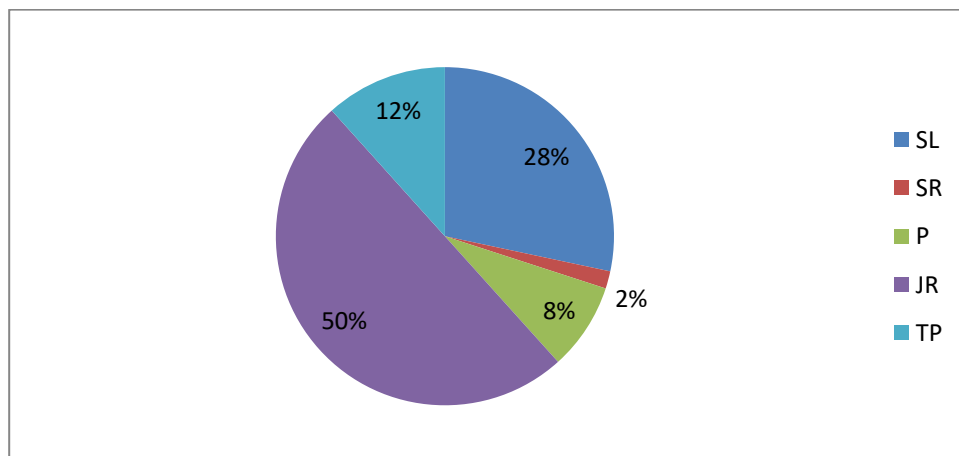


Gambar 4.9

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru menilai bahwa kepala Sekolah memecahkan masalah di luar pemikiran guru.

Instrumen No. 10: Kepala sekolah bertindak kasar apabila memarahi guru

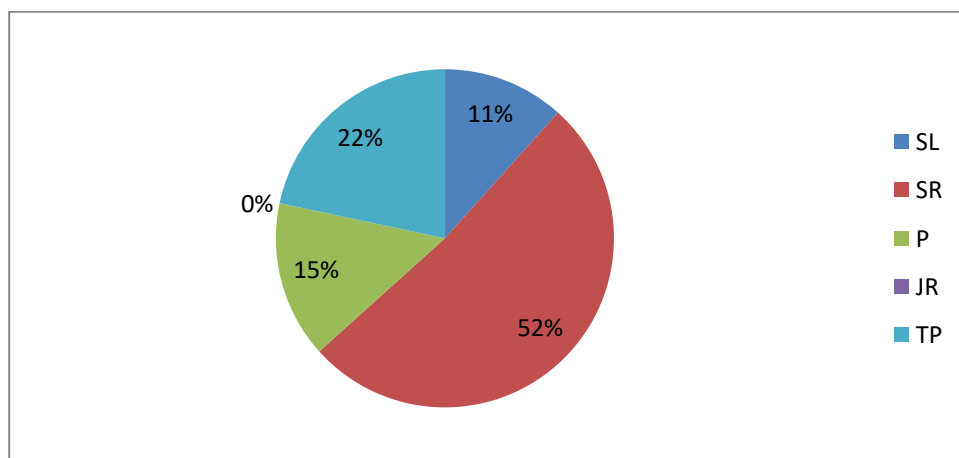


Gambar 4.10

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru menilai bahwa kepala Sekolah tidak bertindak kasar apabila memarahi guru.

Instrumen No. 11: Kepala sekolah menganjurkan guru mencari bahan ajar di luar buku paket (internet)

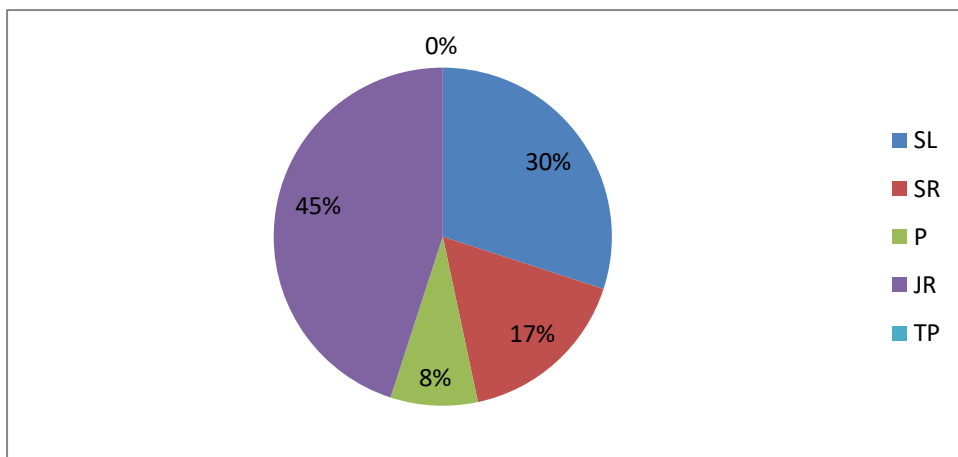


Gambar 4.11

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru menilai bahwa kepala Sekolah menganjurkan guru mencari bahan ajar di luar buku paket (internet)

Instrumen No. 12: Kepala sekolah tidak melaksanakan supervisi guru

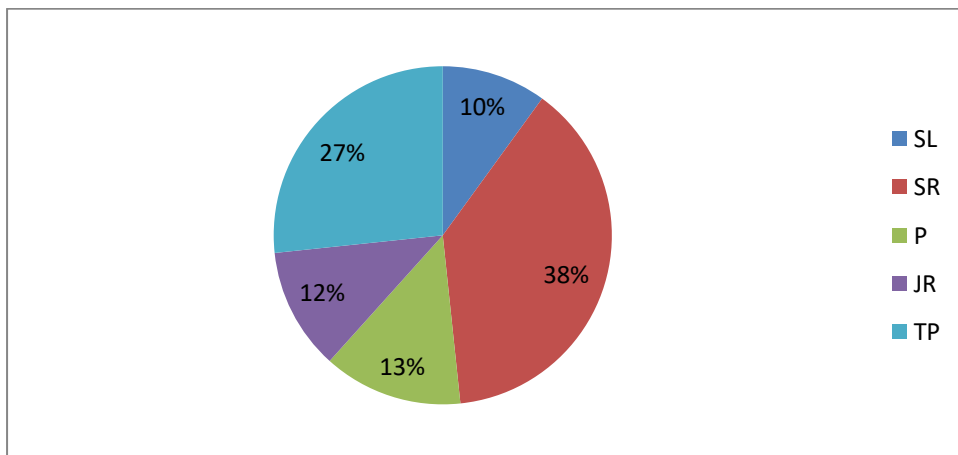


Gambar 4.12

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru menilai bahwa kepala Sekolah tidak melaksanakan supervisi guru

Instrumen No. 13: Kepala sekolah selalu menasehati agar guru berperilaku baik terhadap siswa-siswa yang mengalami kesulitan saat belajar

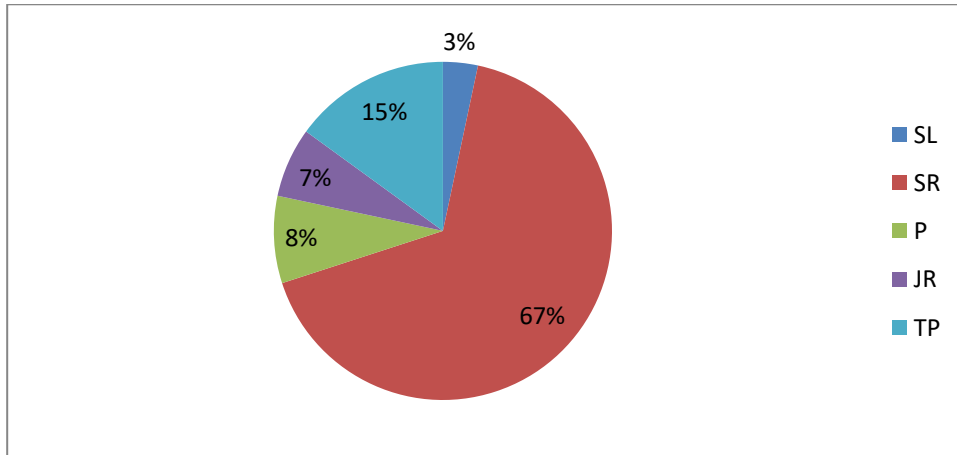


Gambar 4.13

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (38%) guru menilai bahwa kepala Sekolah menasehati agar guru berperilaku baik terhadap siswa-siswa yang mengalami kesulitan saat belajar

Instrumen No. 14: Guru senantiasa di ingatkan kepala sekolah agar berperilaku baik

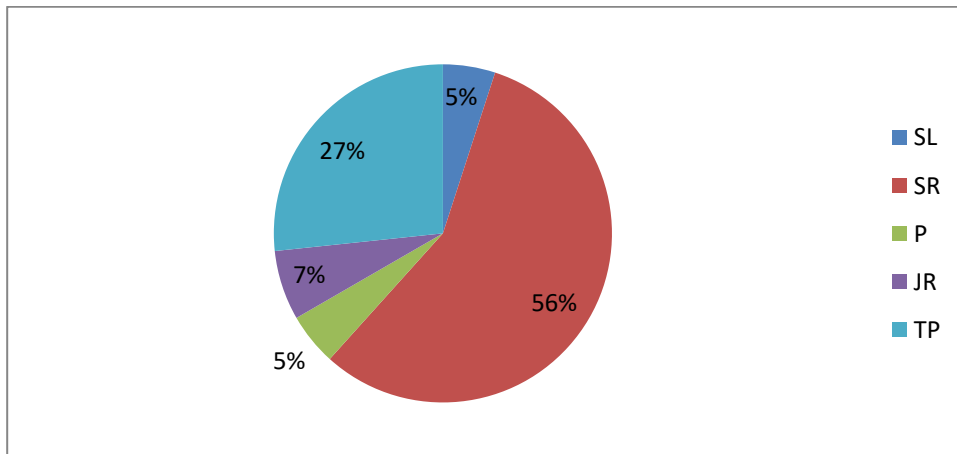


Gambar 4.14

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (67%) guru menilai bahwa kepala Sekolah senantiasa mengingatkan guru agar berperilaku baik.

Instrumen No. 15: Kepala sekolah menanamkan kepada guru sikap ikhlas

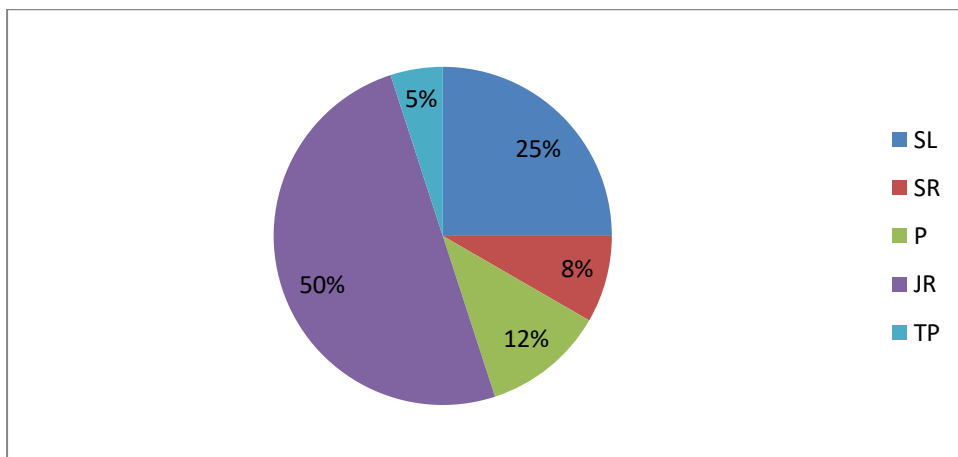


Gambar 4.15

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 15

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru menilai bahwa kepala Sekolah menanamkan kepada guru sikap ikhlas

Instrumen No. 16: Kepala sekolah membiarkan guru untuk acuh terhadap orang tua wali yang berkonsultasi

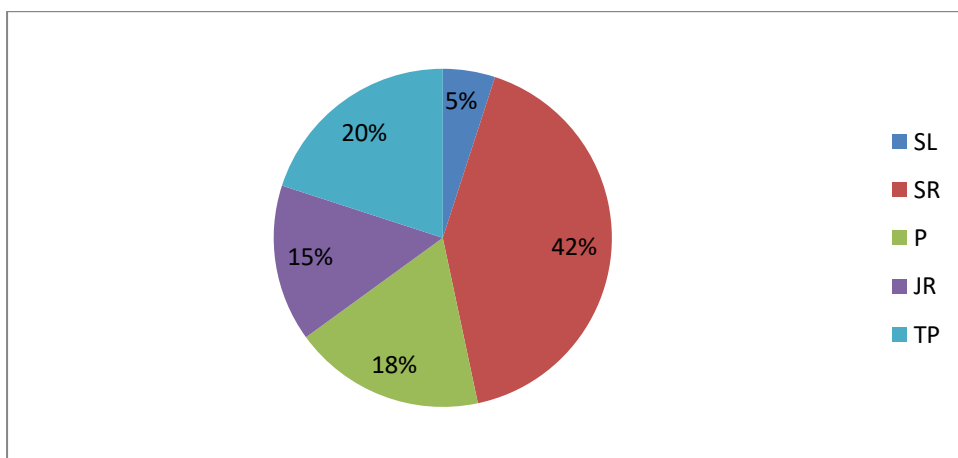


Gambar 4.16

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 16

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru menilai bahwa kepala Sekolah jarang membiarkan guru untuk acuh terhadap orang tua wali yang berkonsultasi.

Instrumen No. 17: Kepala sekolah memotivasi guru untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi

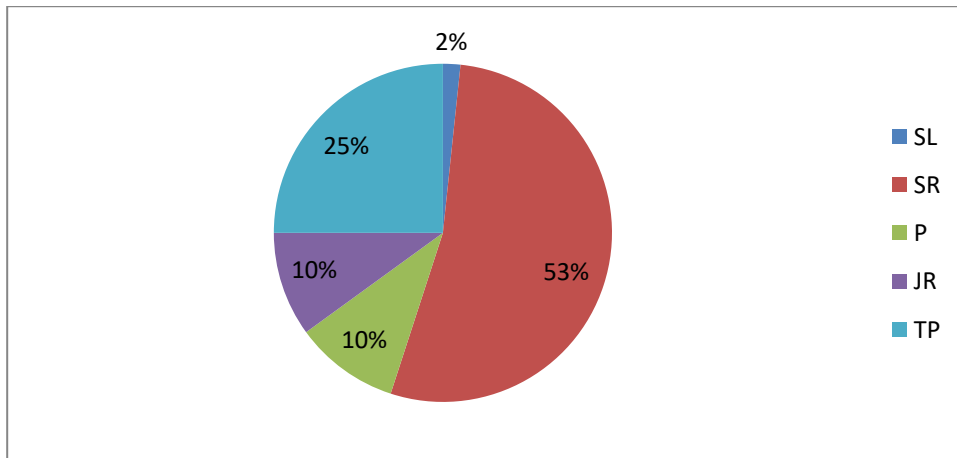


Gambar 4.

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 17

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru menilai bahwa kepala Sekolah memotivasi guru untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Instrumen No. 18: Kepala sekolah mendorong guru untuk menghadiri pelatihan guru.

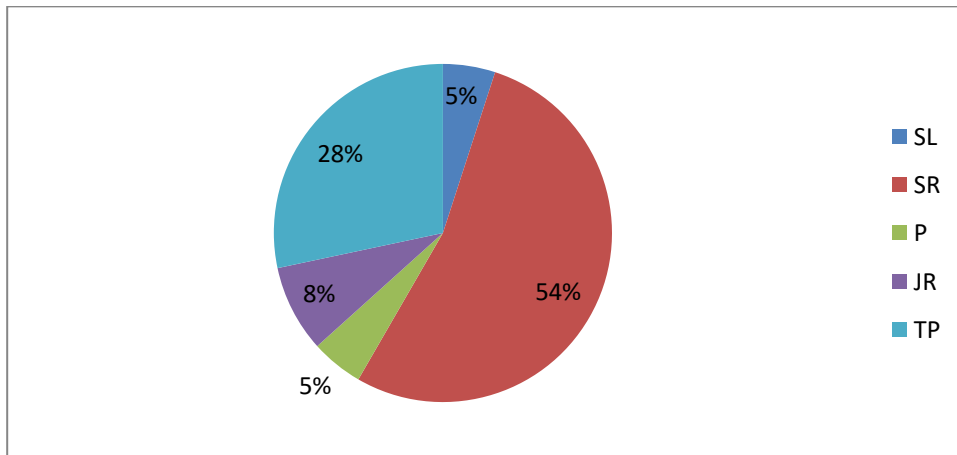


Gambar 4.18

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 18

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) Kepala sekolah mendorong guru untuk menghadiri pelatihan guru

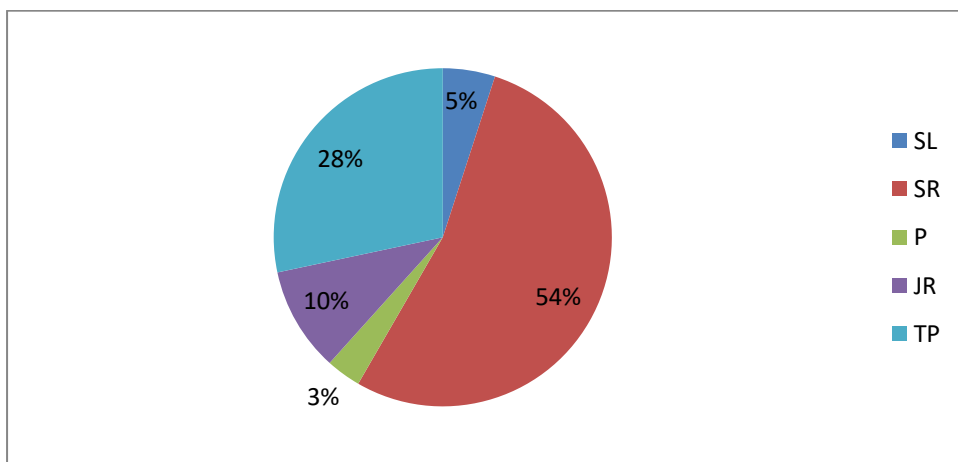
Instrumen No. 19: Kepala sekolah mengarahkan guru untuk mengikuti seminar-seminar



Gambar 4.19**Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 19**

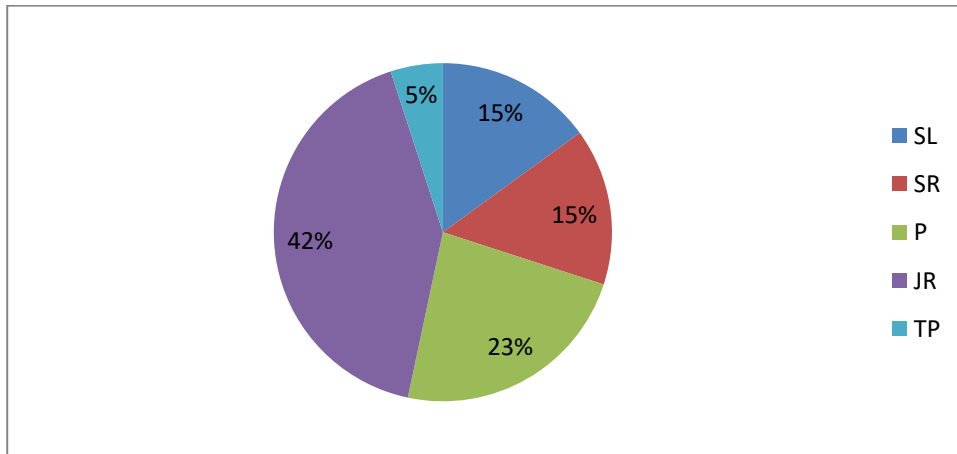
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru menilai bahwa kepala Sekolah mengarahkan guru untuk mengikuti seminar-seminar.

Instrumen No. 20: Kepala sekolah menganjurkan guru supaya menggunakan pasilitas internet yang ada untuk bahan ajar

**Gambar 4.20****Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 20**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru menilai bahwa kepala Sekolah menganjurkan guru supaya menggunakan pasilitas internet yang ada untuk bahan ajar.

Instrumen No. 21: Kepala sekolah memutasi guru yang melanjutkan study

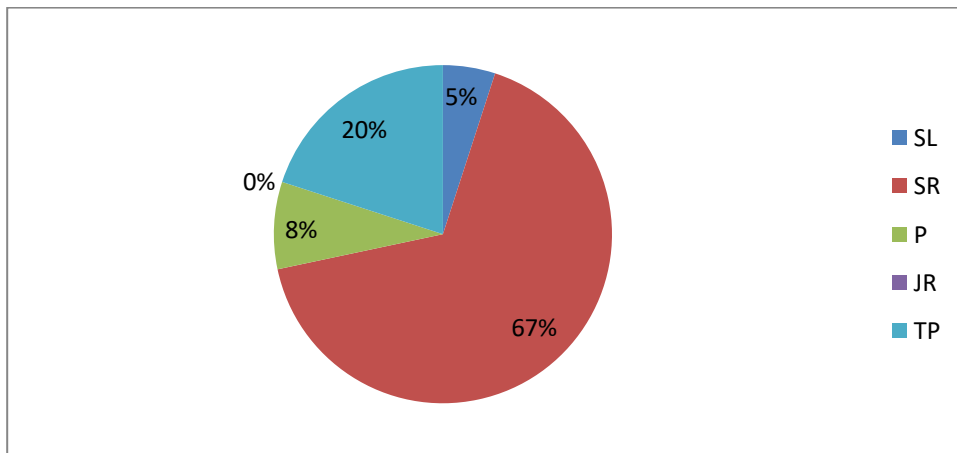


Gambar 4.21

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 21

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru menilai bahwa kepala Sekolah jarang memutasi guru yang melanjutkan study

Instrumen No. 22: Kepala sekolah mewajibkan guru menerapkan pembelajaran yang kreatif dan inovatif

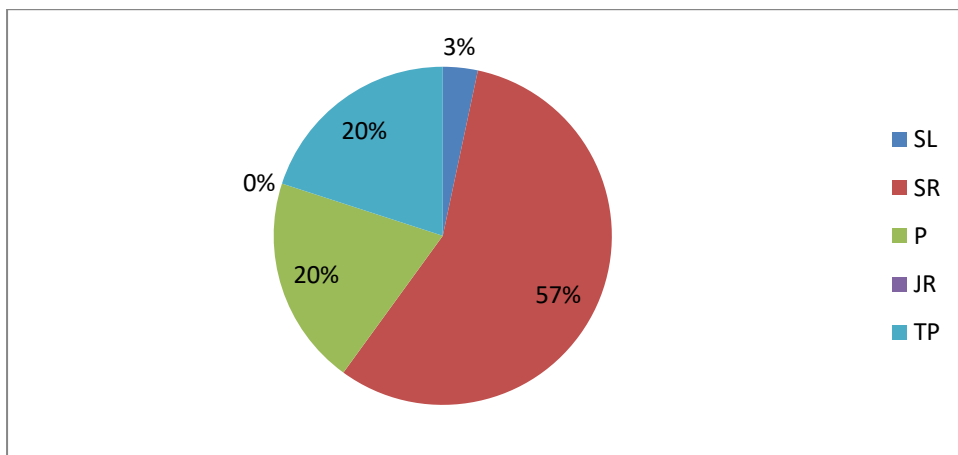


Gambar 4.22

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 22

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (67%) guru menilai bahwa kepala Sekolah mewajibkan guru menerapkan pembelajaran yang kreatif dan inovatif

Instrumen No. 23: Kepala sekolah sering meminta masukan kepada guru-guru ide-ide yang kreatif

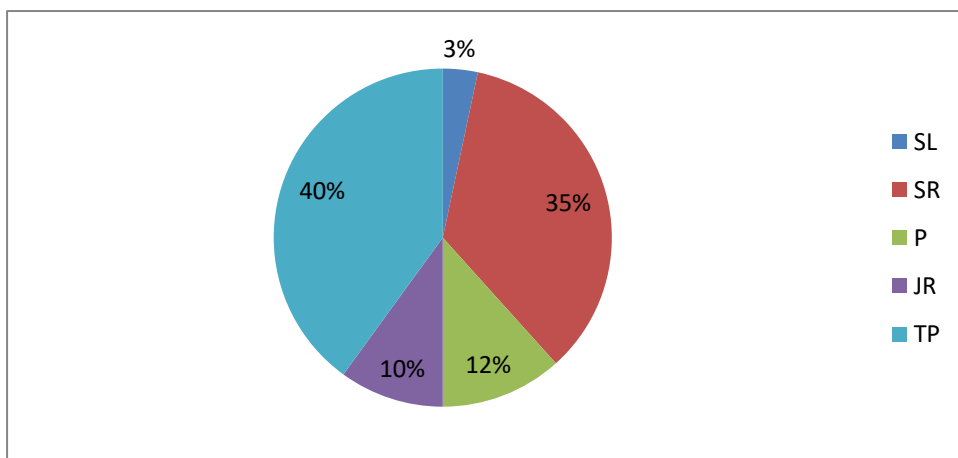


Gambar 4.23

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 23

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru menilai bahwa kepala Sekolah sering meminta masukan kepada guru-guru ide-ide yang kreatif.

Instrumen No. 24: Kepala sekolah menanyakan keadaan guru

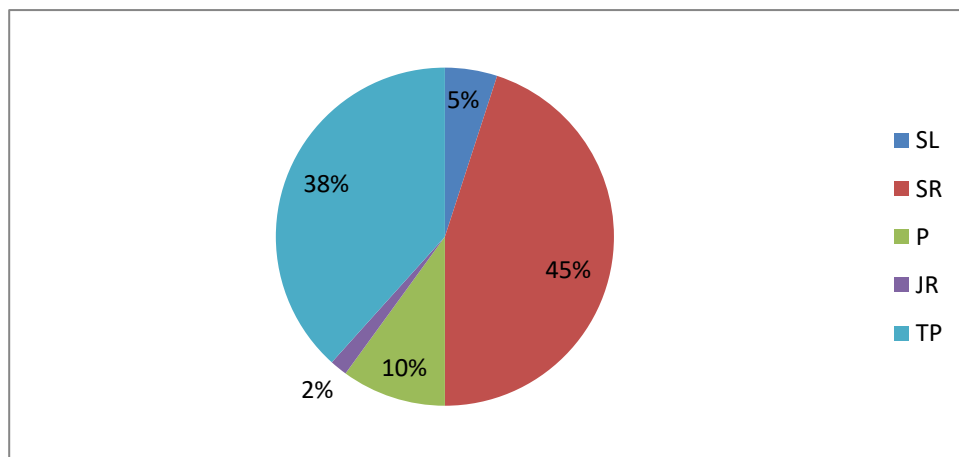


Gambar 4.24

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 24

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (40%) guru menilai bahwa kepala Sekolah menanyakan keadaan guru

Instrumen No. 25: Kepala sekolah menasehati guru dengan tutur kata yang baik

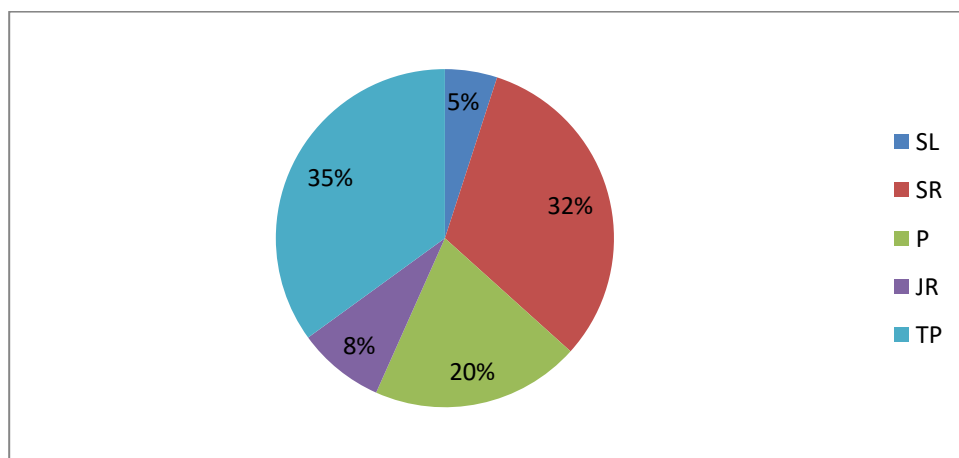


Gambar 4.25

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 25

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru menilai bahwa kepala Sekolah menasehati guru dengan tutur kata yang baik

Instrumen No. 26: Kepala sekolah berkata sopan terhadap guru

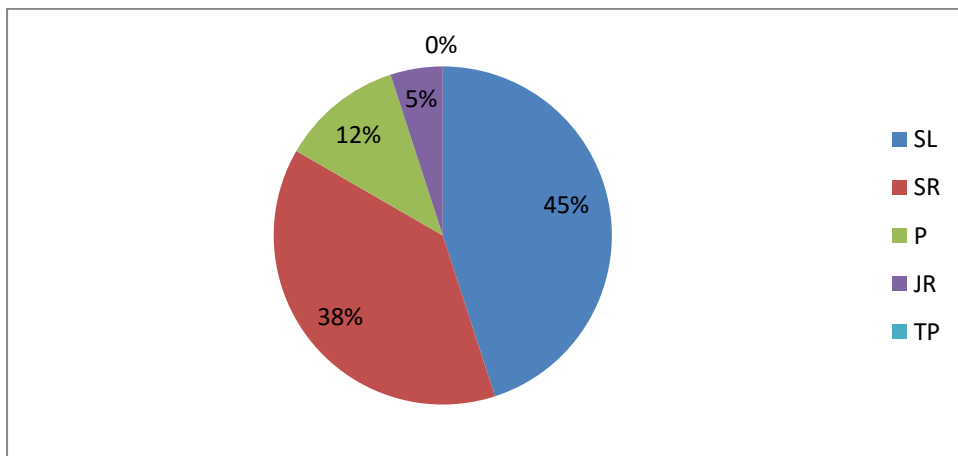


Gambar 4.

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 26

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (35%) guru menilai bahwa kepala Sekolah berkata sopan terhadap guru

Instrumen No. 27: Apabila ada guru yang berbuat kesalahan kepala sekolah menegurnya dengan baik

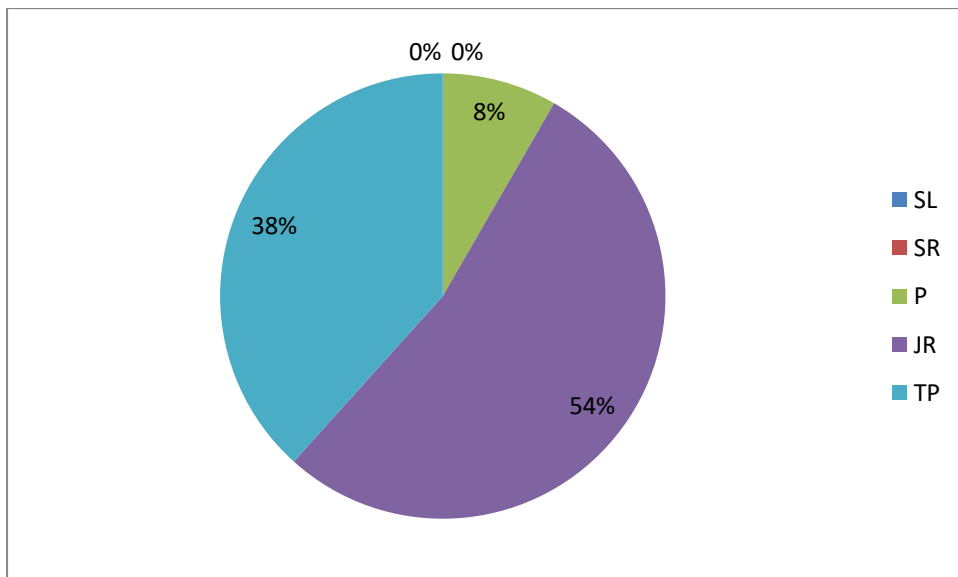


Gambar 4.27

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 27

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru menilai bahwa kepala Sekolah Apabila ada guru yang berbuat kesalahan kepala sekolah menegurnya dengan baik

Instrumen No. 28: Kepala sekolah membiarkan guru yang berkata kasar saat mengajar

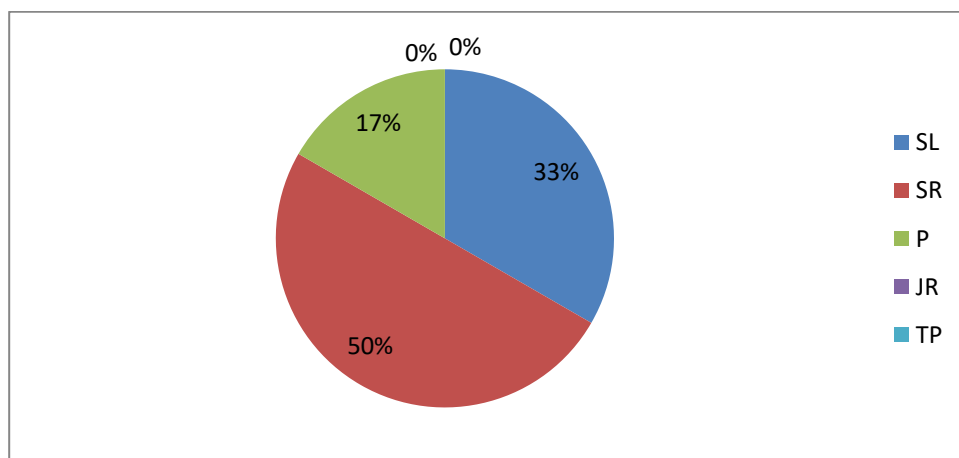


Gambar 4.28

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 28

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru menilai bahwa Kepala sekolah jarang membiarkan guru yang berkata kasar saat mengajar

Instrumen No. 29: Kepala sekolah senantiasa membantu guru yang mengalami kesulitan dalam mengajar

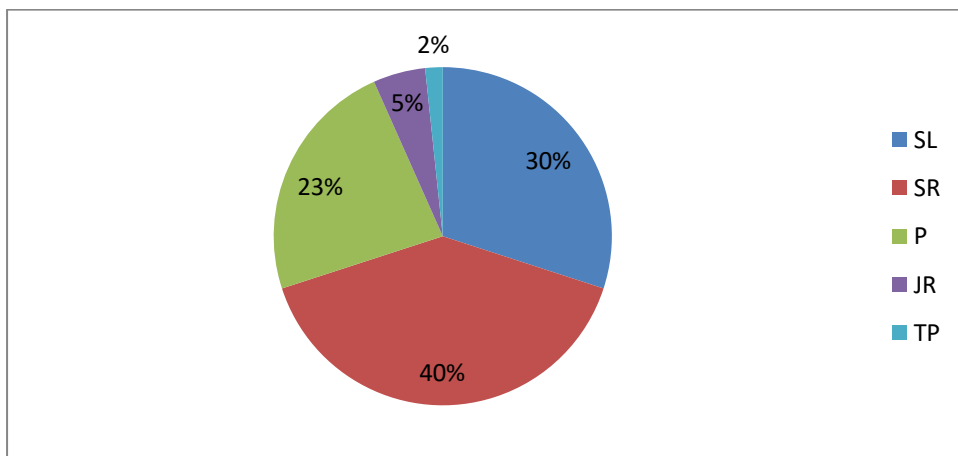


Gambar 4.29

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 29

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru menilai bahwa Kepala sekolah senantiasa membantu guru yang mengalami kesulitan dalam mengajar

Instrumen No. 30: Kepala sekolah siap membantu guru yang mempunyai masalah yang tidak berkaitan dengan sekolah

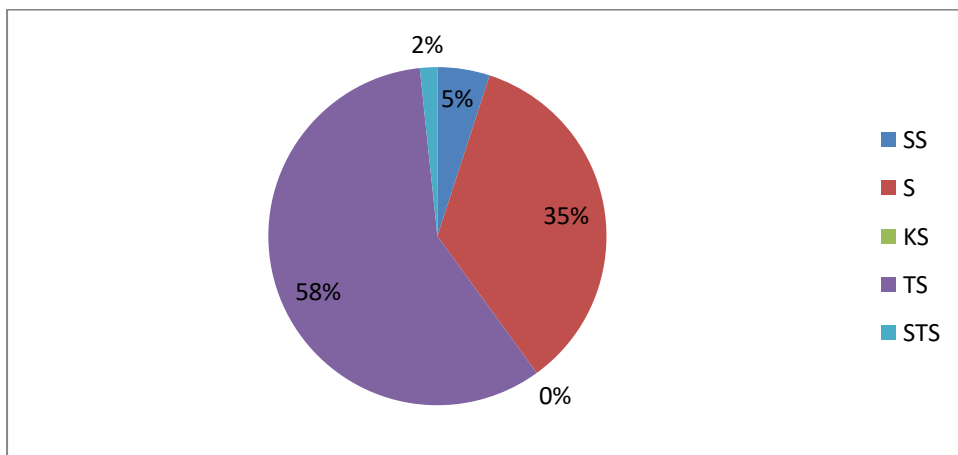


Gambar 4.30

Analisis Butir Keteladanan Kepala Sekolah No. 30

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (40%) guru menilai bahwa Kepala sekolah siap membantu guru yang mempunyai masalah yang tidak berkaitan dengan sekolah.

Instrumen No. 1: Di sekolah saya lowongan pekerjaan di umumkan secara terbuka

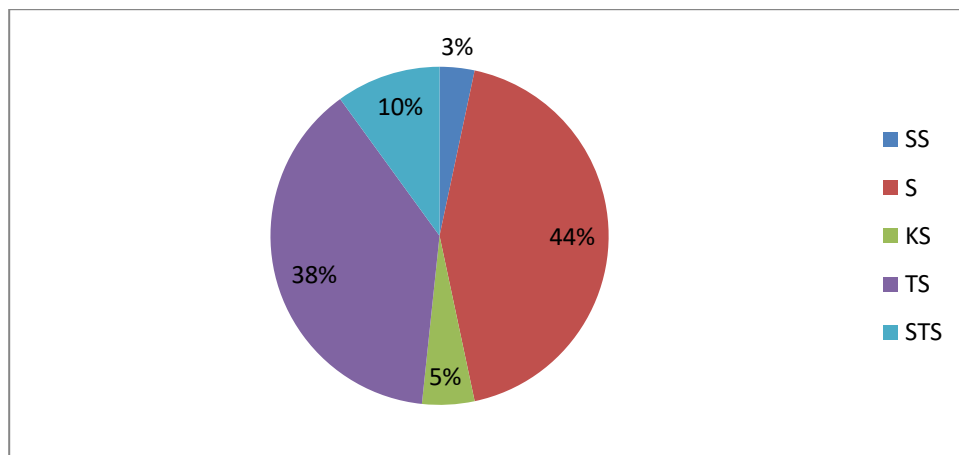


Gambar 4.1

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 1

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya lowongan pekerjaan di umumkan secara terbuka.

Instrumen No. 2: Sekolah saya memberitahukan kebutuhan pegawai setiap awal tahun

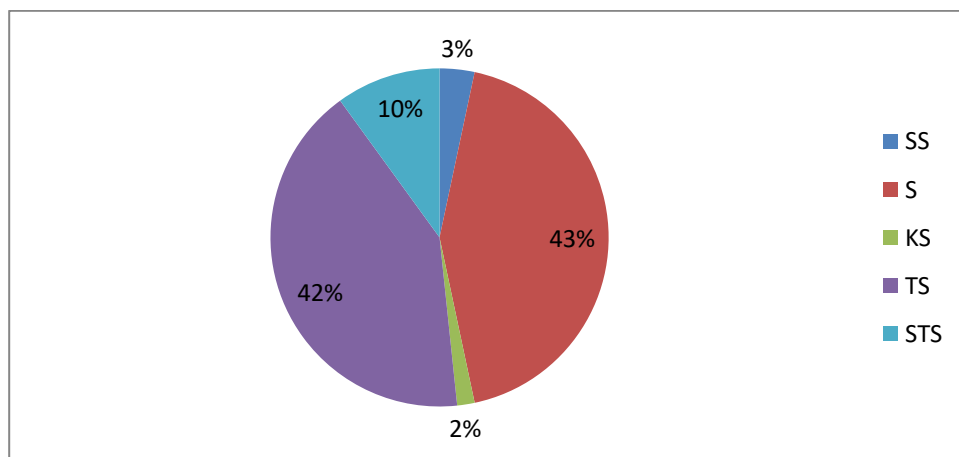


Gambar 4.2

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 2

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya memberitahukan kebutuhan pegawai setiap awal tahun.

Instrumen No. 3: Di sekolah saya penerimaan calon pegawai melalui beberapa tahap seleksi

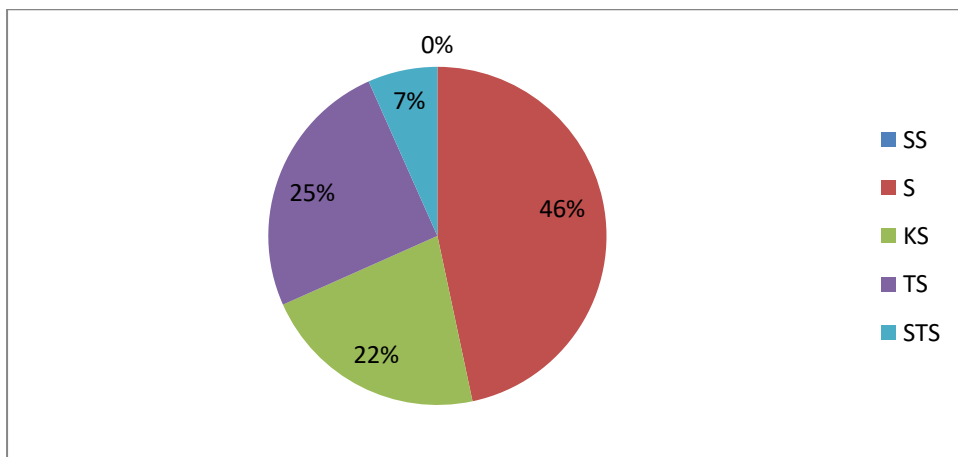


Gambar 4.3

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 3

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya penerimaan calon pegawaiian melalui beberapa tahap seleksi

Instrumen No. 4: Di sekolah saya hasil seleksi di umumkan secara terbuka kepada calon pegawai.

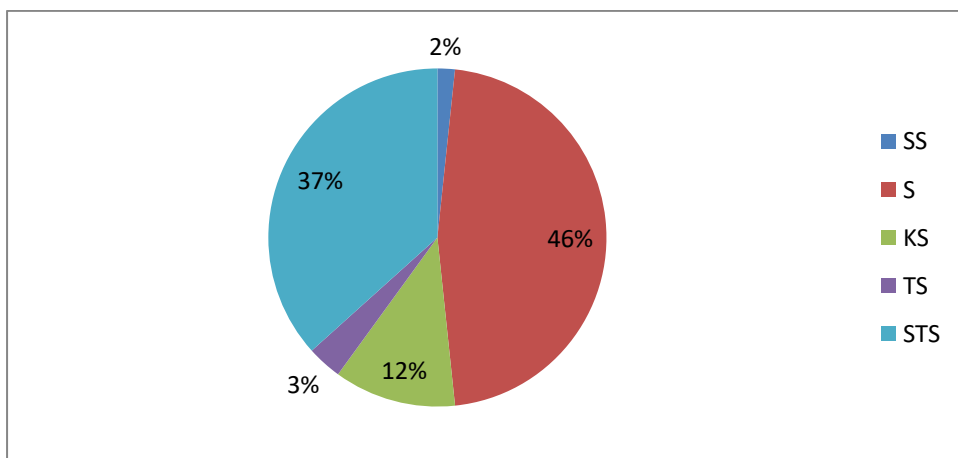


Gambar 4.4

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya hasil seleksi di umumkan secara terbuka kepada calon pegawai.

Instrumen No. 5: Di sekolah saya setiap calon pegawai di berikan penjelasan mengenai tugasnya

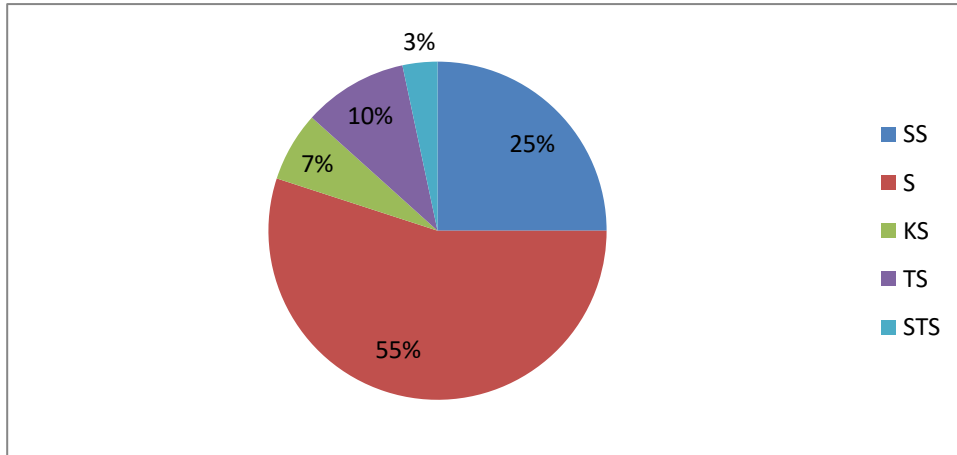


Gambar 4.5

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya setiap calon pegawai di berikan penjelasan mengenai tugasnya.

Instrumen No. 6: Di sekolah saya penugasan pegawai tanpa disertai uraian yang jelas

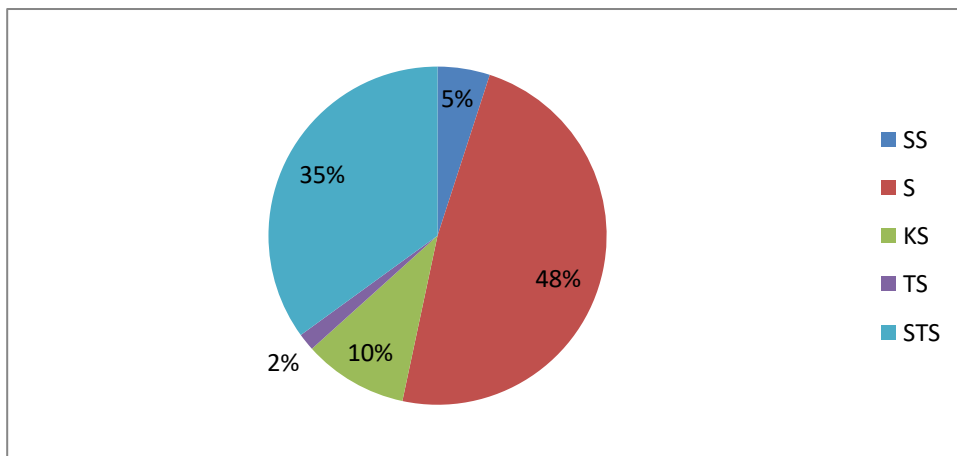


Gambar 4.6

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya penugasan pegawai tanpa disertai uraian yang jelas.

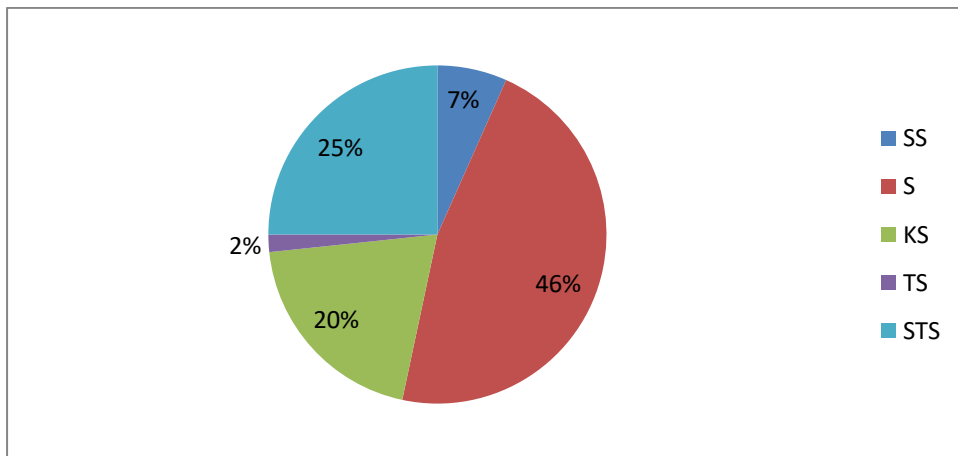
Instrumen No. 7: Di sekolah saya kriteria calon pegawai diumumkan secara terbuka



Gambar 4.7**Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 7**

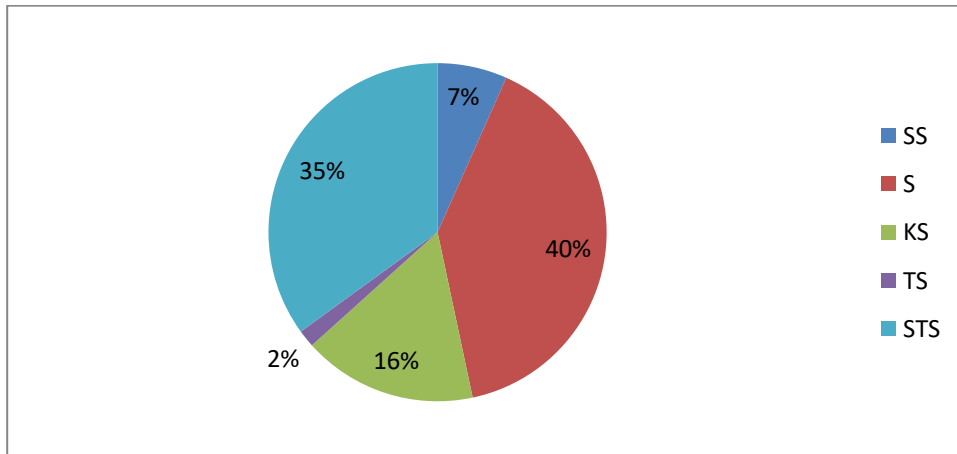
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya kriteria calon pegawai diumumkan secara terbuka.

Instrumen No. 8: Kepala Sekolah memberikan penjelasan instrumen supervisi

**Gambar 4.8****Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 8**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya kepala sekolah memberikan penjelasan instrumen supervisi.

Instrumen No. 9: Kepala Sekolah mengembangkan instrumen supervisi

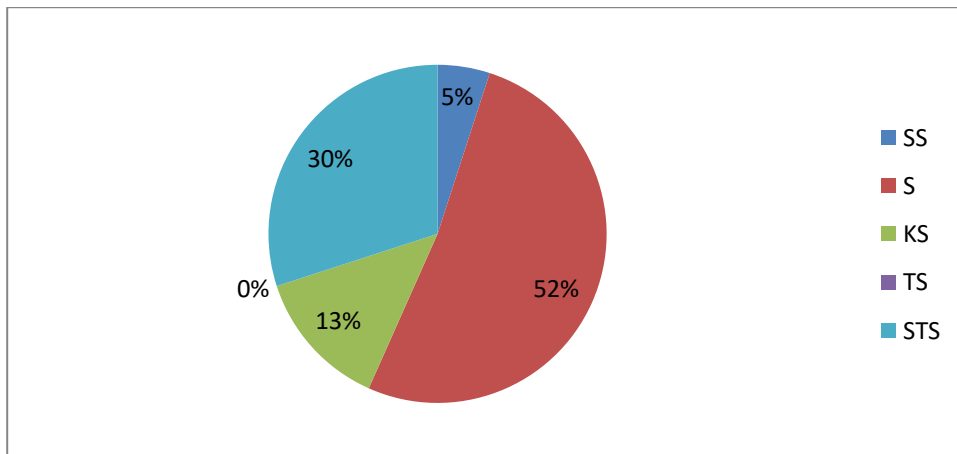


Gambar 4.9

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (40%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya Kepala Sekolah mengembangkan instrumen supervisi.

Instrumen No. 10: Di sekolah saya penerimaan pegawai didasarkan pada kompetensinya

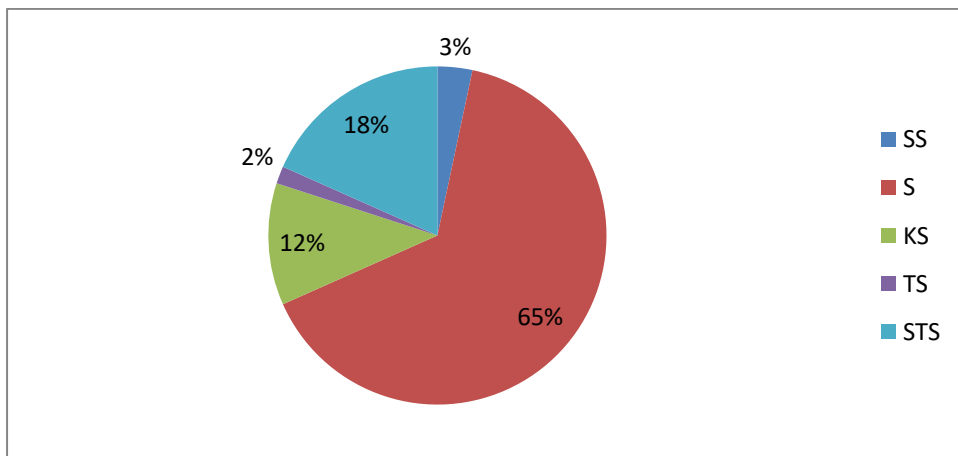


Gambar 4.10

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya penerimaan pegawai didasarkan pada kompetensinya.

Instrumen No. 11: Di sekolah saya penugasan mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai

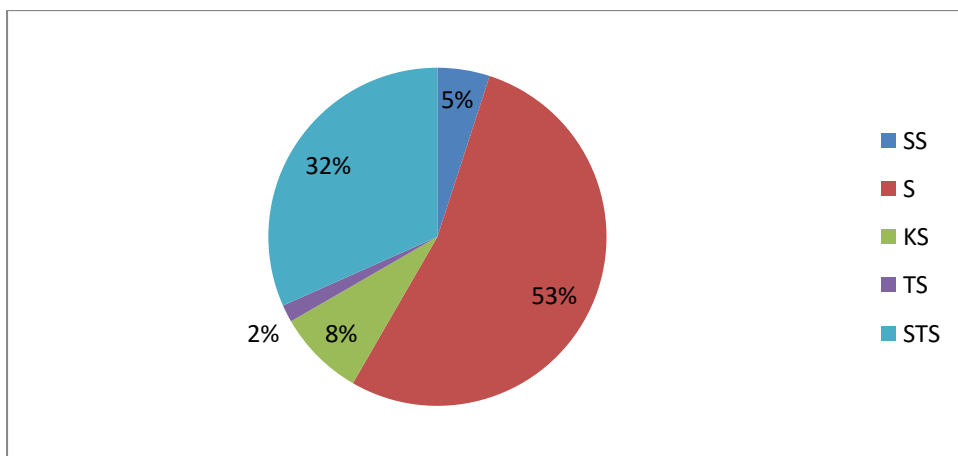


Gambar 4.11

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (65%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya penugasan mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai.

Instrumen No. 12: Di sekolah saya penugasan mengajar sesuai dengan ketentuan maksimum 24 jam perminggu

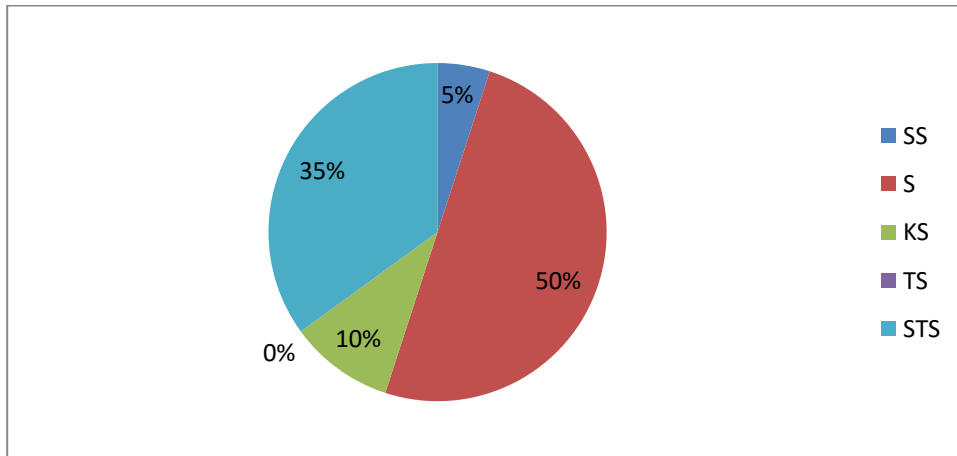


Gambar 4.12

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya penugasan mengajar sesuai dengan ketentuan maksimum 24 jam perminggu.

Instrumen No. 13: Di sekolah saya penugasan mengajar sesuai aturan yang ada

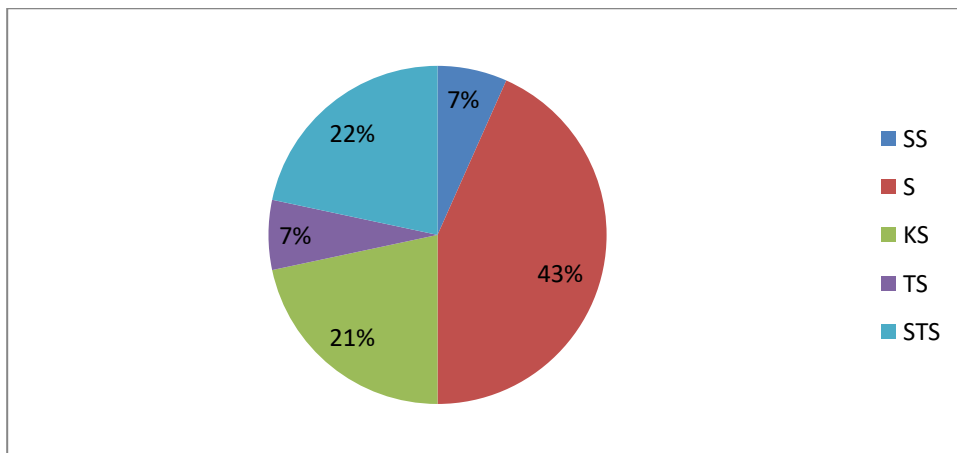


Gambar 4.13

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya penugasan mengajar sesuai aturan yang ada

Instrumen No. 14: Di sekolah saya pegawai bekerja tanpa di berikan arahan

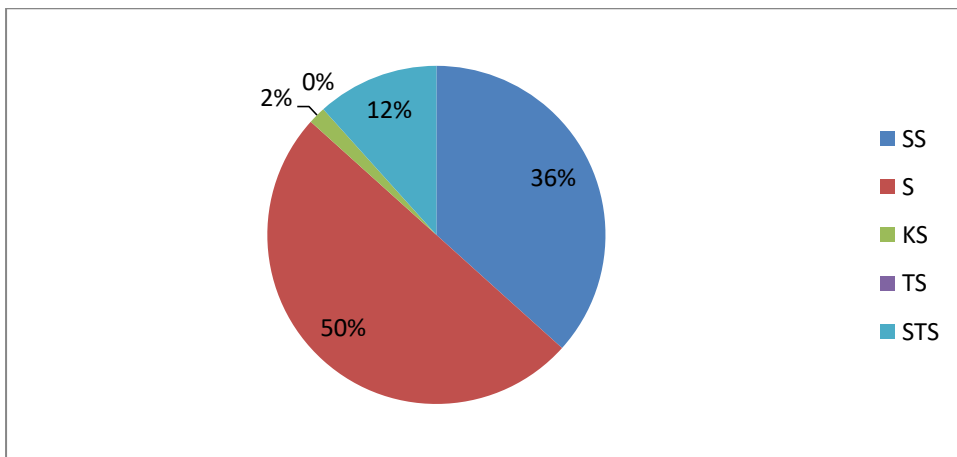


Gambar 4.14

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya pegawai bekerja tanpa di berikan arahan

Instrumen No. 15: Di sekolah saya pegawai diberikan arahan prajabatan sebelum melaksanakan tugas

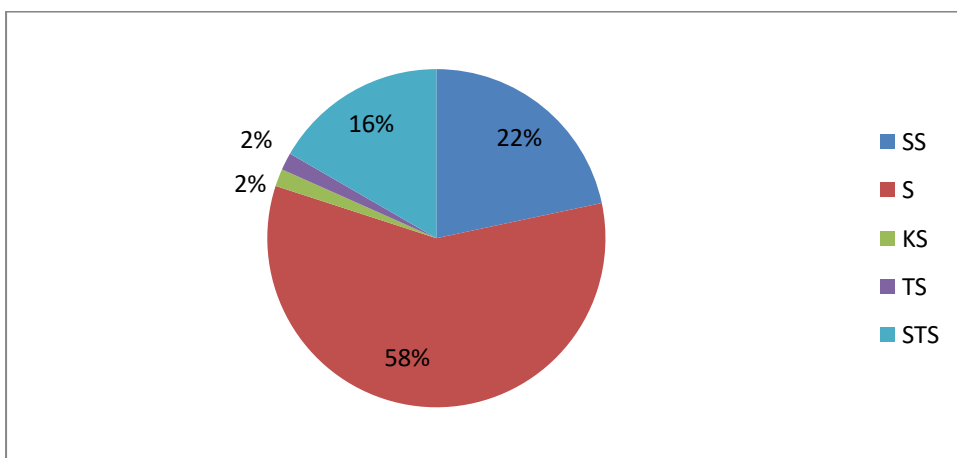


Gambar 4.15

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 15

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya pegawai diberikan arahan prajabatan sebelum melaksanakan tugas

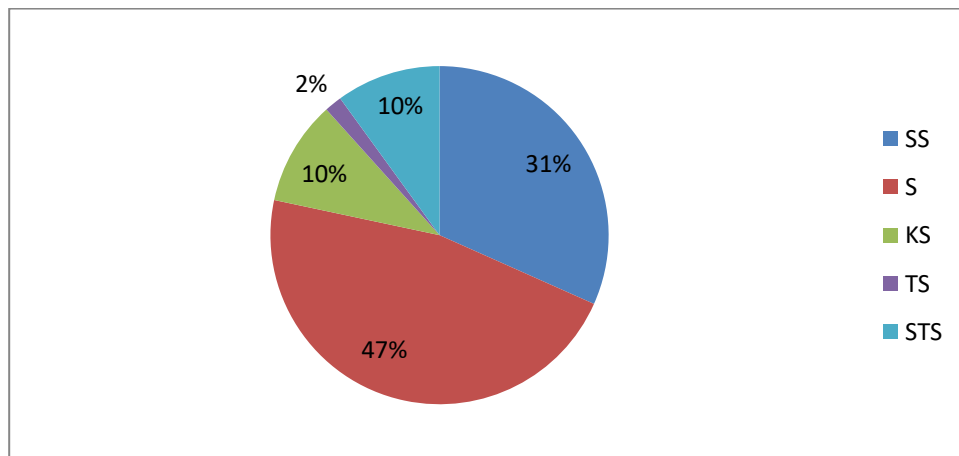
Instrumen No. 16: Di sekolah saya pegawai diberikan kesempatan mengikuti seminar-seminar



Gambar 4.16**Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 16**

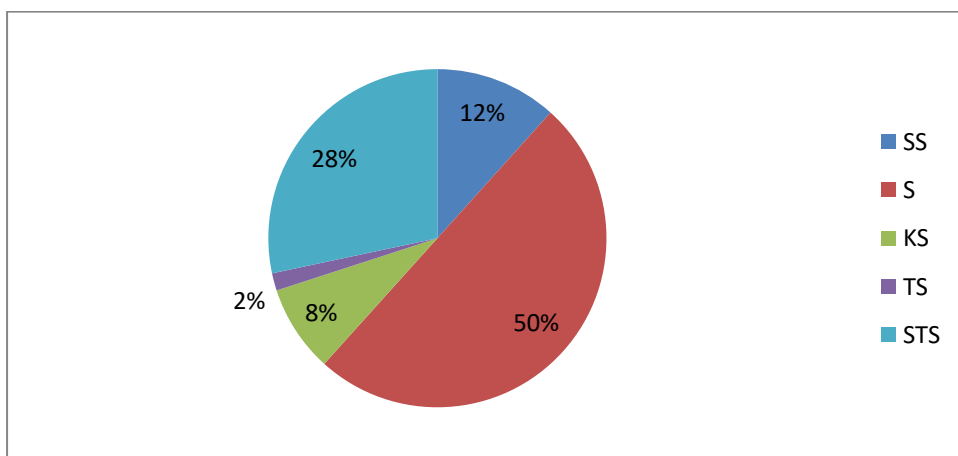
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya pegawai diberikan kesempatan mengikuti seminar-seminar

Instrumen No. 17: Di sekolah saya pegawai diberikan pelatihan sesuai keahliannya

**Gambar 4.17****Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 17**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya pegawai diberikan pelatihan sesuai keahliannya

Instrumen No. 18: Di sekolah saya pegawai didorong untuk mengikuti kursus keterampilan.

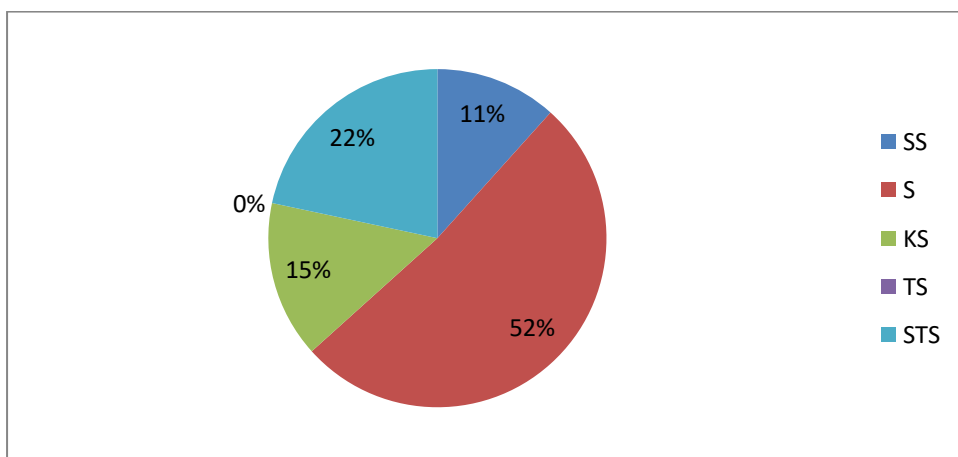


Gambar 4.18

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 18

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya pegawai didorong untuk mengikuti kursus keterampilan.

Instrumen No. 19: Di sekolah saya banyak pegawai yang mengabaikan pelatihan

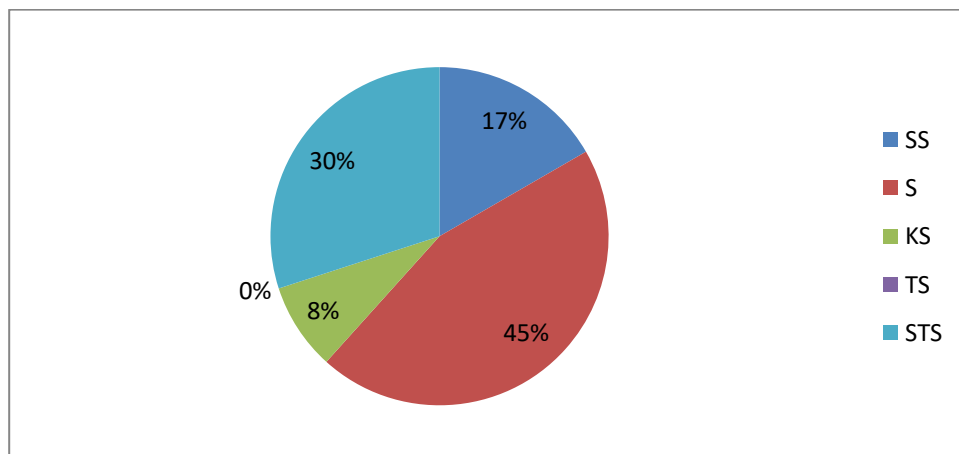


Gambar 4.19

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 19

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya banyak pegawai yang mengabaikan pelatihan

Instrumen No. 20: Di sekolah saya pegawai yang berprestasi diberikan reward

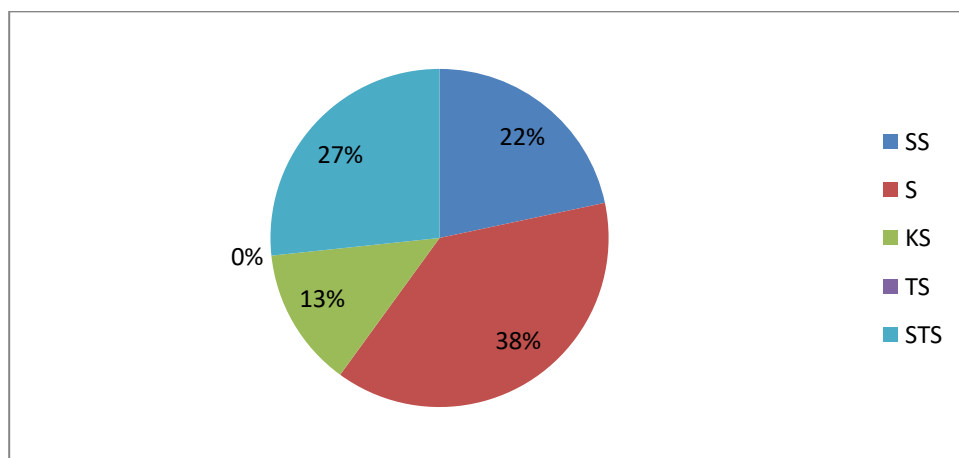


Gambar 4.20

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 20

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya pegawai yang berprestasi diberikan reward

Instrumen No. 21: Di sekolah saya pegawai yang melebihi target pencapaian di naikan imbalan

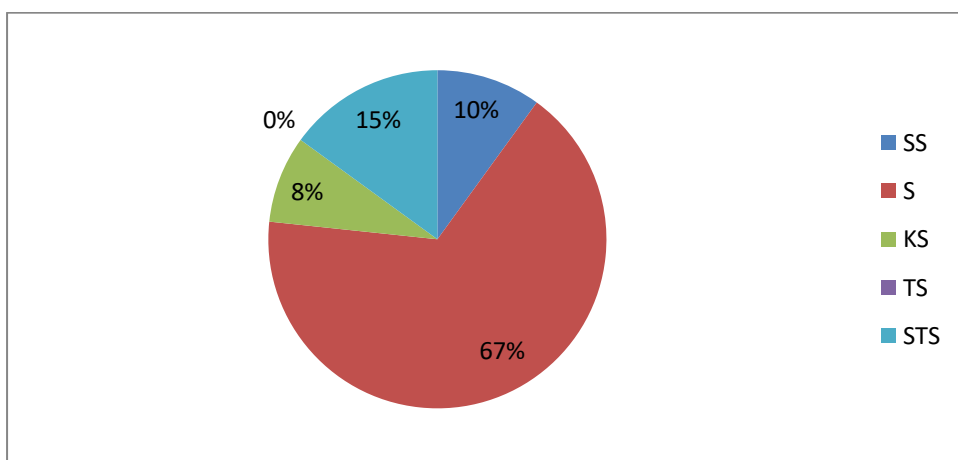


Gambar 4.21

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 21

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (38%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya pegawai yang melebihi target pencapaian di naikan imbalan

Instrumen No. 22: Di sekolah saya pegawai yang kinerjanya tidak berkembang di mutasi

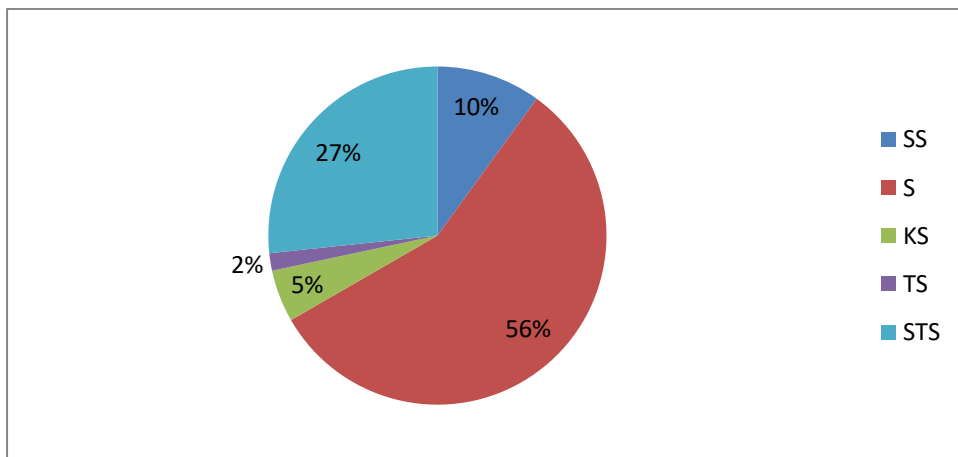


Gambar 4.22

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 22

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (67%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya pegawai yang kinerjanya tidak berkembang di mutasi.

Instrumen No. 23: Di sekolah saya demosi pegawai dilakukan sebagai tindakan pendisiplinan

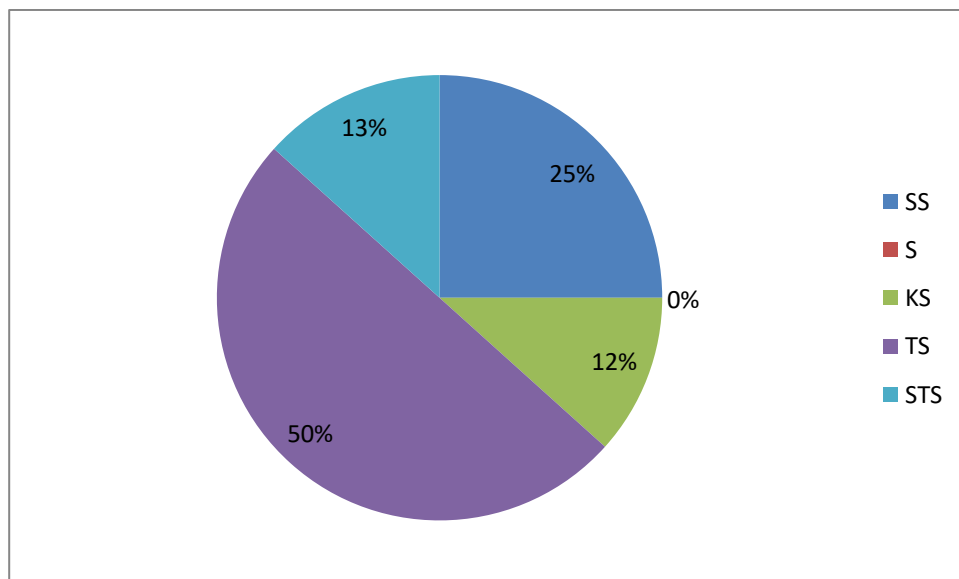


Gambar 4.23

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 23

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) Di sekolah saya demosi pegawai dilakukan sebagai tidak disiplin.

Instrumen No. 24: Di sekolah saya banyak pegawai yang di pecat tanpa sebab

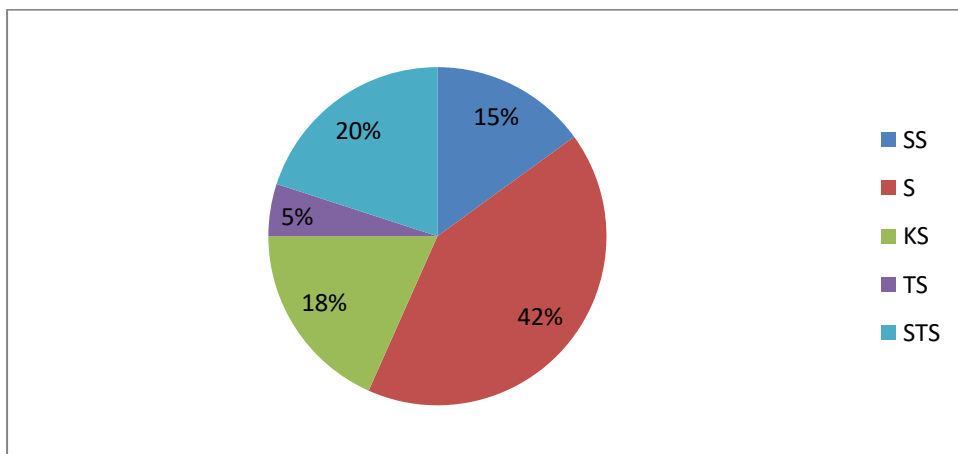


Gambar 4.24

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 24

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru menyatakan tidak setuju bahwa di sekolah nya banyak pegawai yang di pecat tanpa sebab.

Instrumen No. 25: Di sekolah saya penilaian pegawai dilakukan secara berkala

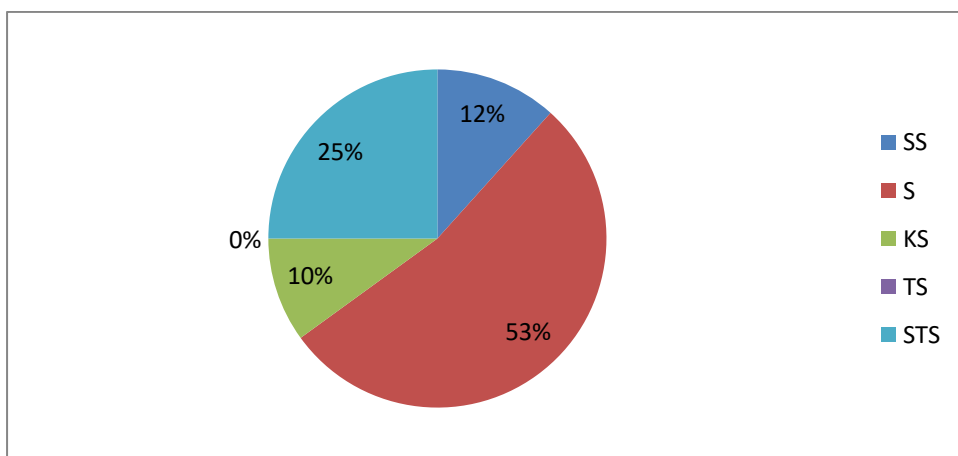


Gambar 4.25

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 25

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru menyatakan tidak setuju bahwa di sekolah nya penilaian pegawai dilakukan secara berkala.

Instrumen No. 26: Di sekolah saya penilaian diumumkan sebagai dasar promosi pegawai

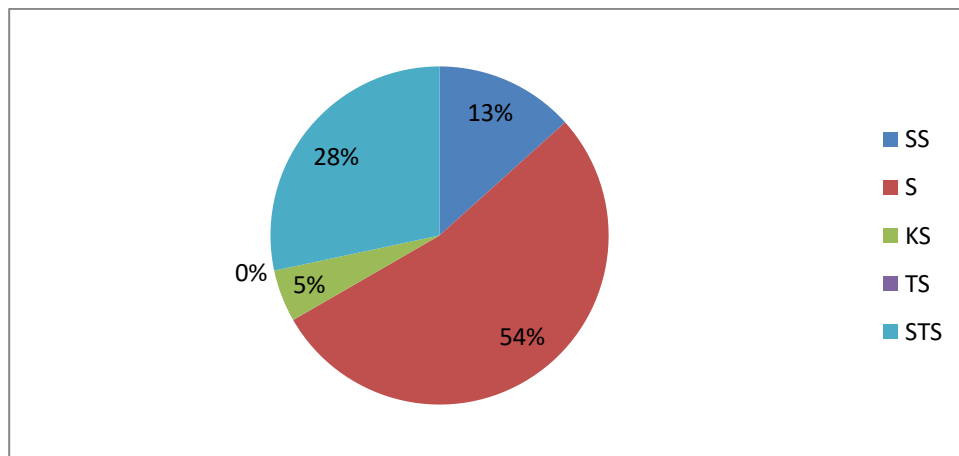


Gambar 4.26

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 26

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru menyatakan tidak setuju bahwa di sekolah nya penilaian diumumkan sebagai dasar promosi pegawai.

Instrumen No. 27: Di sekolah saya menerapkan 140system pengawasan kehadiran pegawai secara ketat

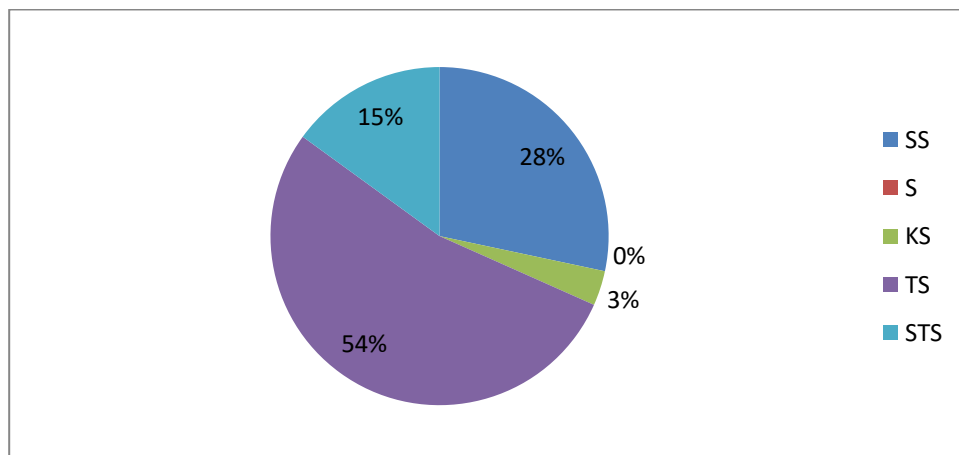


Gambar 4.27

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 27

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru menyatakan tidak setuju bahwa di sekolah nya menerapkan 140system pengawasan kehadiran pegawai secara ketat.

Instrumen No. 28: Di sekolah saya guru yang tidak mengajar 5 kali di berhentikan

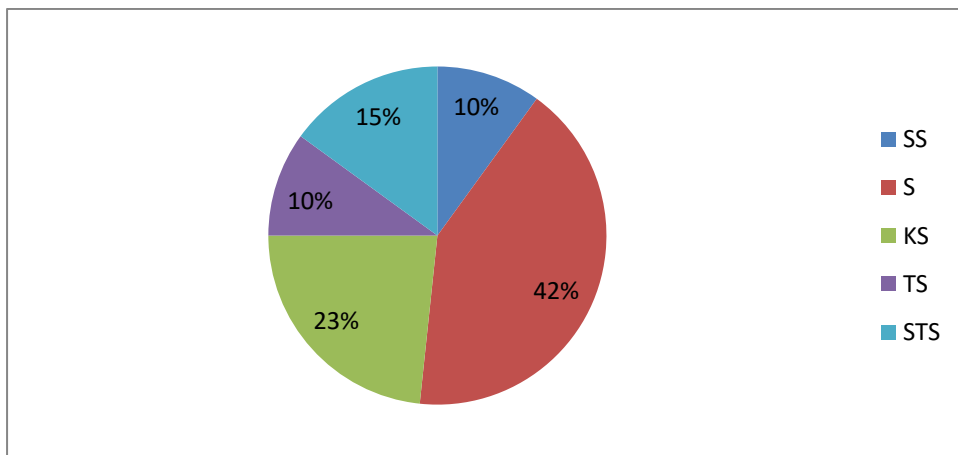


Gambar 4.28

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 28

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru menyatakan tidak setuju bahwa di sekolah nya guru yang tidak mengajar 5 kali di berhentikan.

Instrumen No. 29: Di sekolah saya guru yang mengumpulkan uang siswa di berhentikan

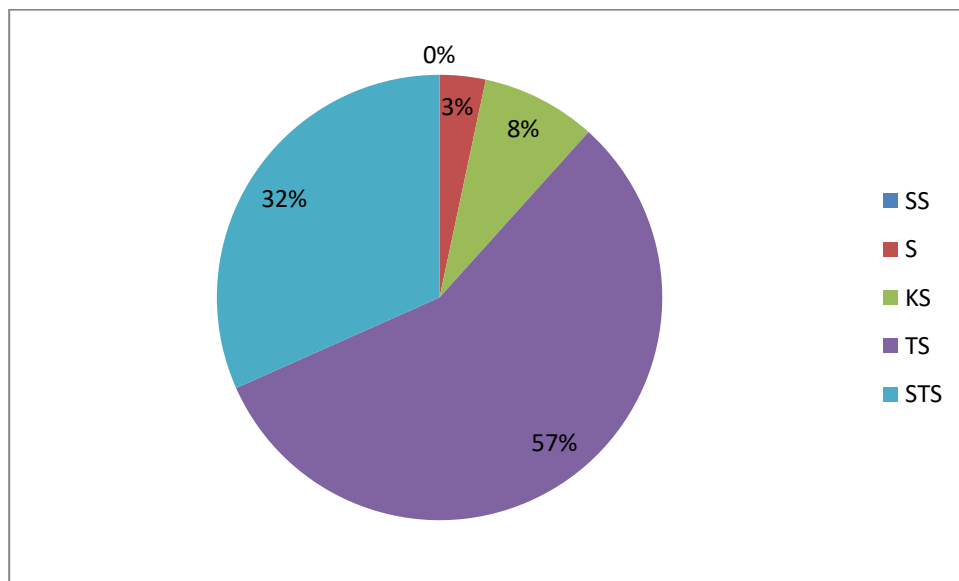


Gambar 4.29

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 29

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru menyatakan tidak setuju bahwa di sekolah nya guru yang mengumpulkan uang siswa di berhentikan

Instrumen No. 30: Di sekolah saya guru yang membolos 1 minggu tidak di tegur



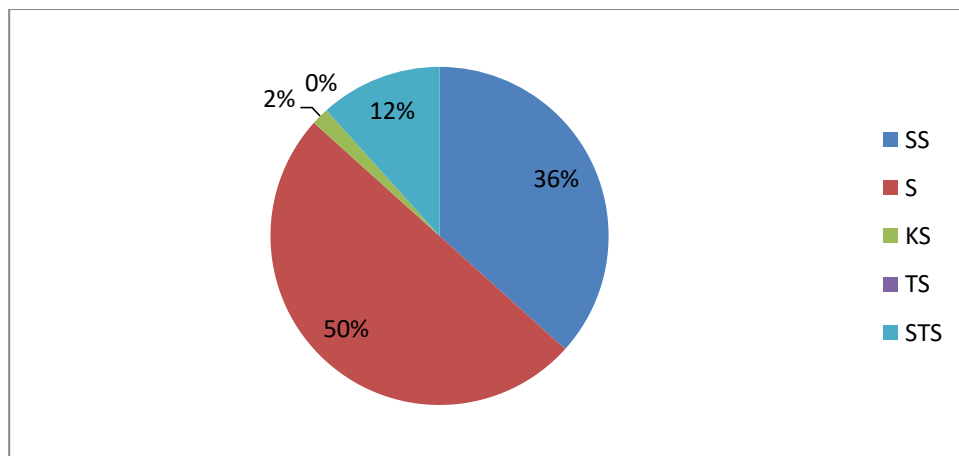
Gambar 4.30

Analisis Butir Pengelolaan Kepegawaian No. 30

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru menyatakan tidak setuju bahwa di sekolah nya guru yang membolos 1 minggu tidak di tegur.

3. Instrumen Kedisiplinan Guru

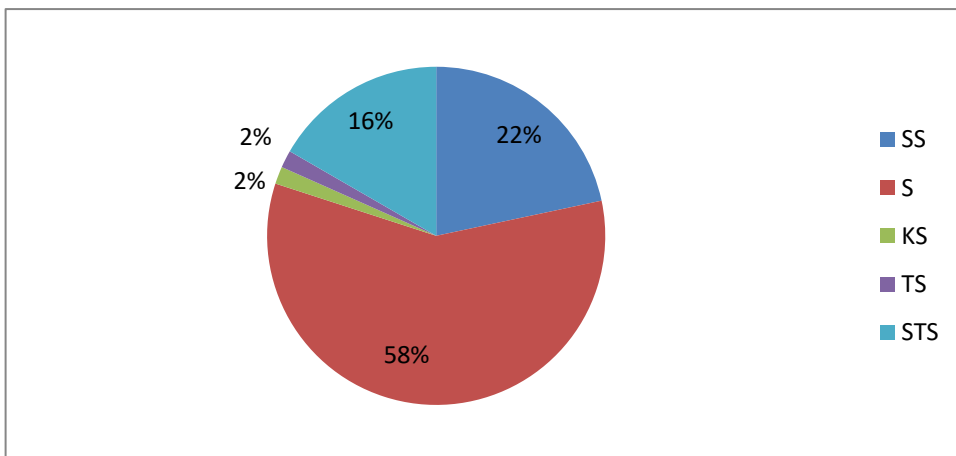
Instrumen No. 1: Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakan disiplin kerja



Gambar 4.1
Analisis Kedisiplinan Guru No. 1

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya Absensi kehadiran menurut nya sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.

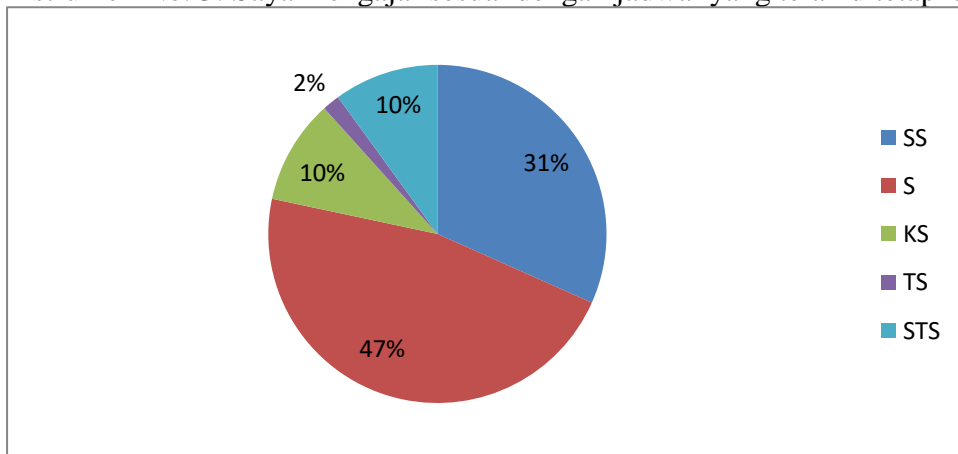
Instrumen No. 2: Saya mendapat teguran bila terlambat hadir ke sekolah



Gambar 4.2
Analisis Kedisiplinan Guru No. 2

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya mendapat teguran bila terlambat hadir ke sekolah

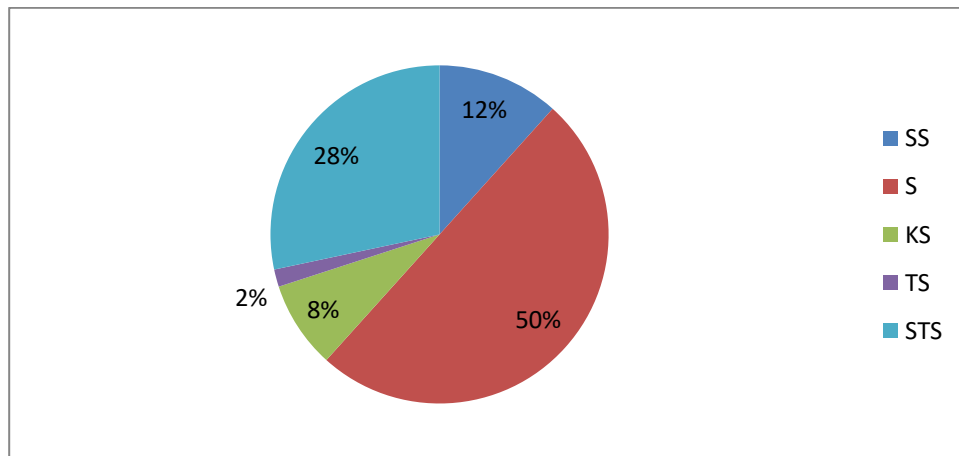
Instrumen No. 3: Saya mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan



Gambar 4.3
Analisis Kedisiplinan Guru No. 3

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya guru mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

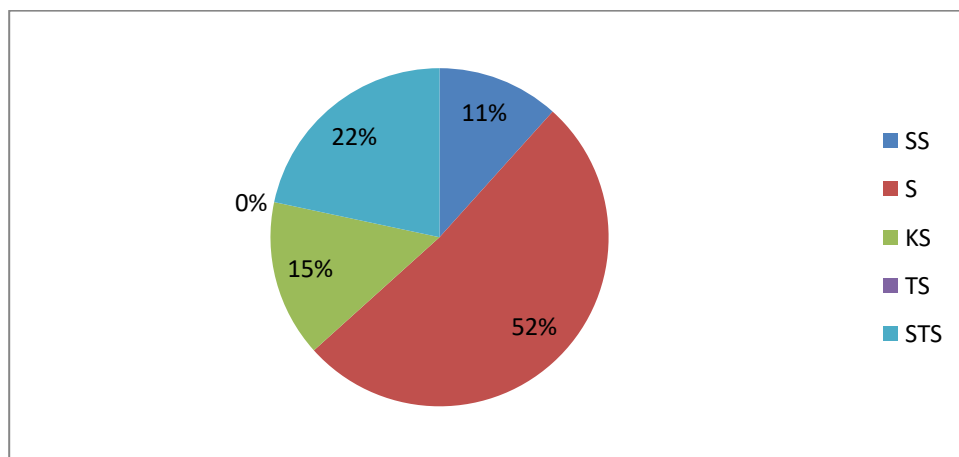
Instrumen No. 4: Saya berusaha menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan



Gambar 4.4
Analisis Kedisiplinan Guru No. 4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya guru berusaha menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan.

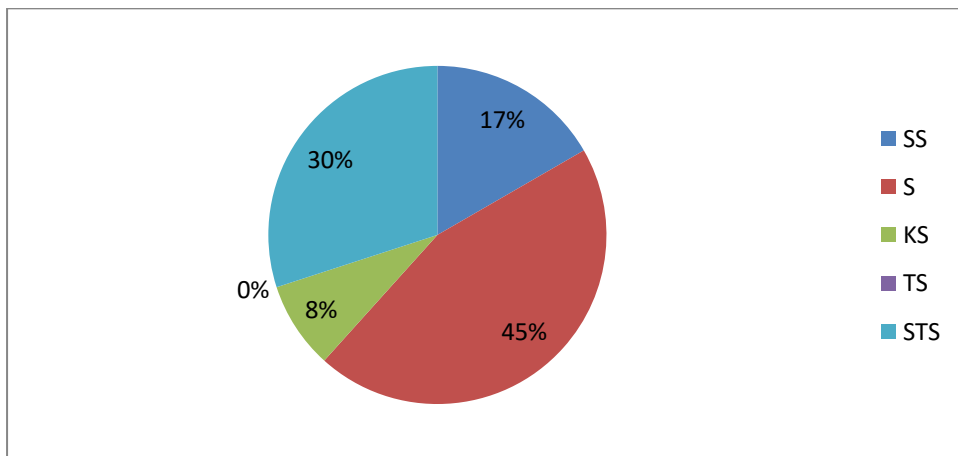
Instrumen No. 5: Setiap tugas yang saya kerjakan sesuai target



Gambar 4.5
Analisis Kedisiplinan Guru No. 5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya setiap mengerjakan sesuai target

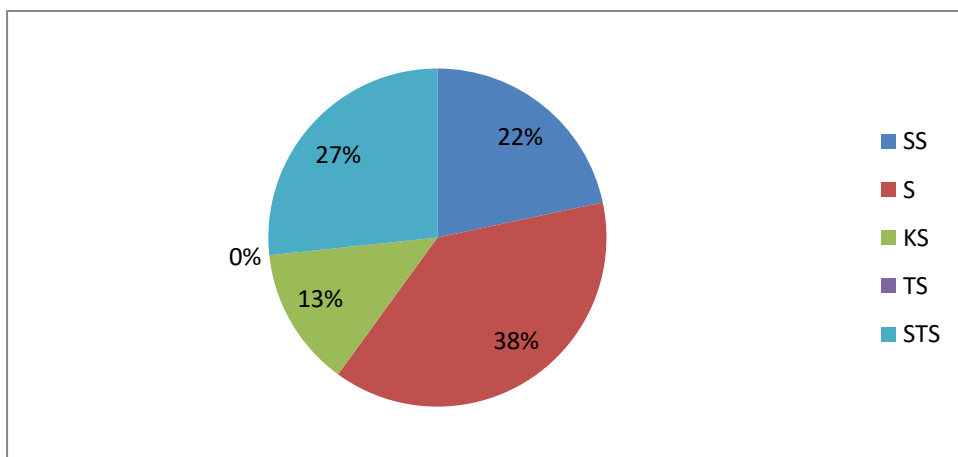
Instrumen No. 6 : Saya menyerahkan pekerjaan kepada atasan tepat waktu



Gambar 4.6
Analisis Kedisiplinan Guru No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya menyerahkan pekerjaan kepada atasan tepat waktu.

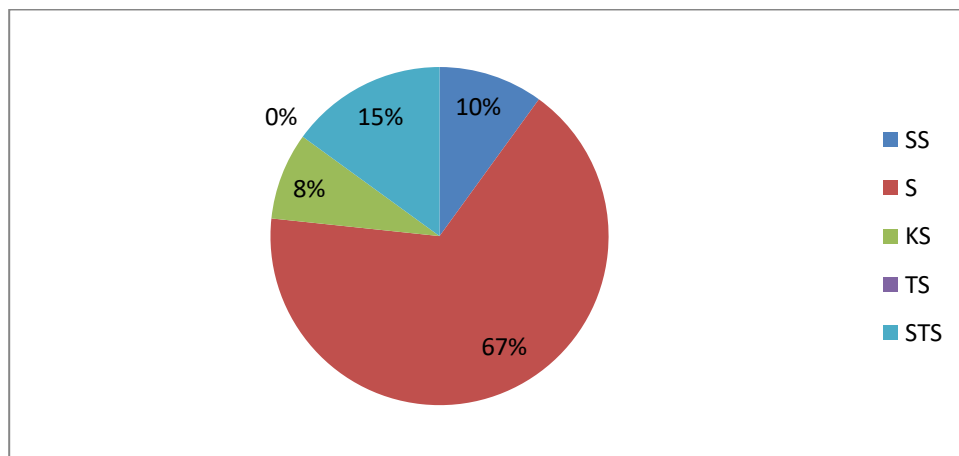
Instrumen No. 7: Saya menyelesaikan administrasi kelas tepat waktu



Gambar 4.7
Analisis Kedisiplinan Guru No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (38%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya menyelesaikan administrasi kelas tepat waktu

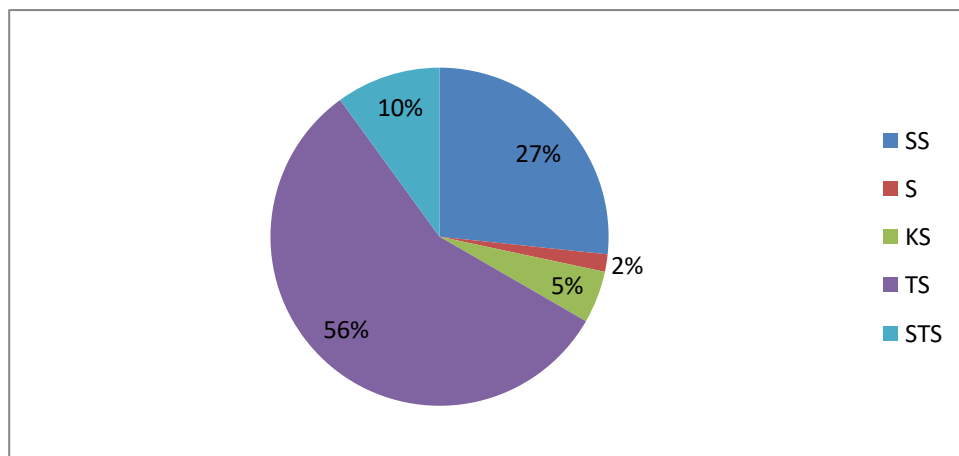
Instrumen No. 8 : Saya melaksanakan piket sekolah sesuai jadwal



Gambar 4.8
Analisis Kedisiplinan Guru No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (67%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya melaksanakan piket sekolah sesuai jadwal

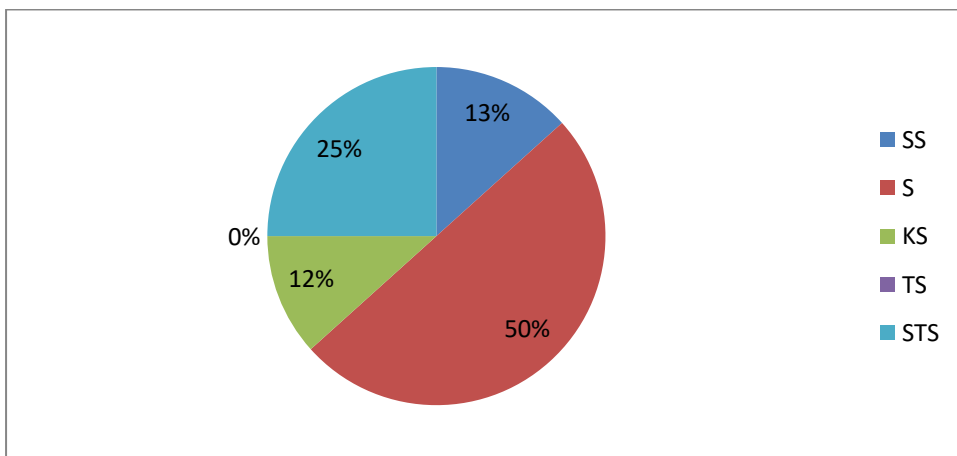
Instrumen No. 9 : Bagi saya masuk ke dalam kelas terlambat biasa saja



Gambar 4.9
Analisis Kedisiplinan Guru No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya tidak setuju masuk ke dalam kelas terlambat bukan hal yang biasa saja.

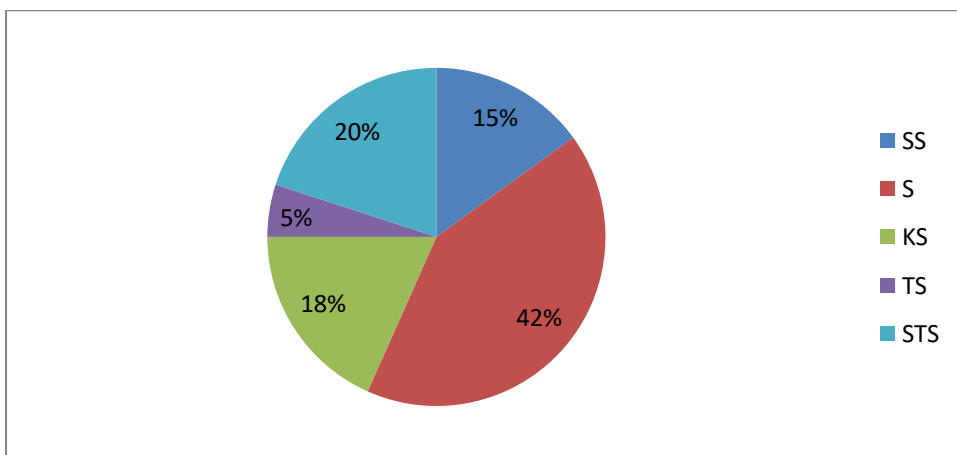
Instrumen No. 10: Saya menjalankan piket sesuai jadwal



Gambar 4. 10
Analisis Kedisiplinan Guru No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya menjalankan piket sesuai jadwal.

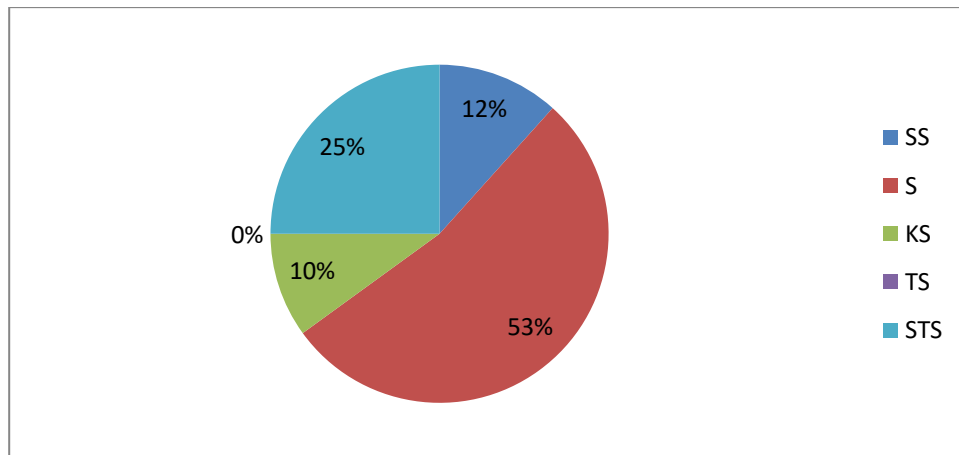
Instrumen No. 11: Saya selalu melaksanakan apel setiap pagi



Gambar 4. 11
Analisis Kedisiplinan Guru No. 11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya selalu melaksanakan apel setiap pagi

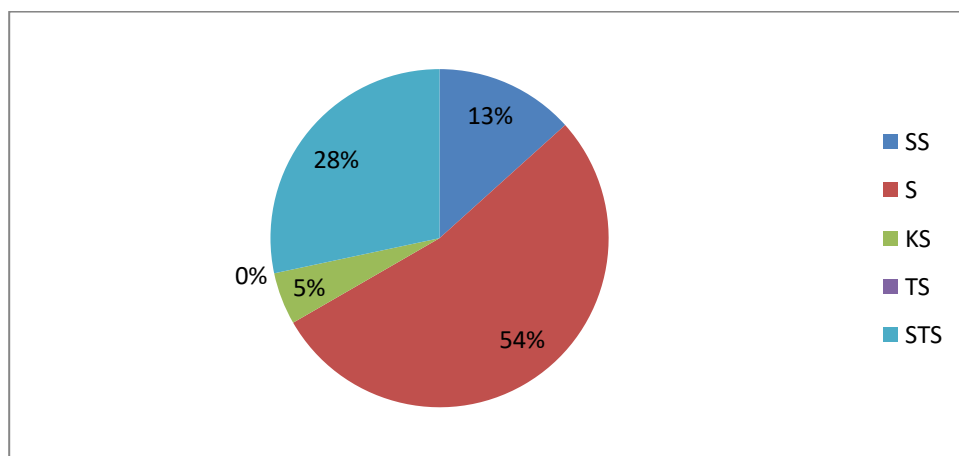
Instrumen No. 12: Saya selalu membuat silabus setiap taun ajaran baru



Gambar 4.12
Analisis Kedisiplinan Guru No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya selalu membuat silabus setiap taun ajaran baru.

Instrumen No. 13: Setiap pelajaran yang saya ajarkan selalu berpedoman pada rpp

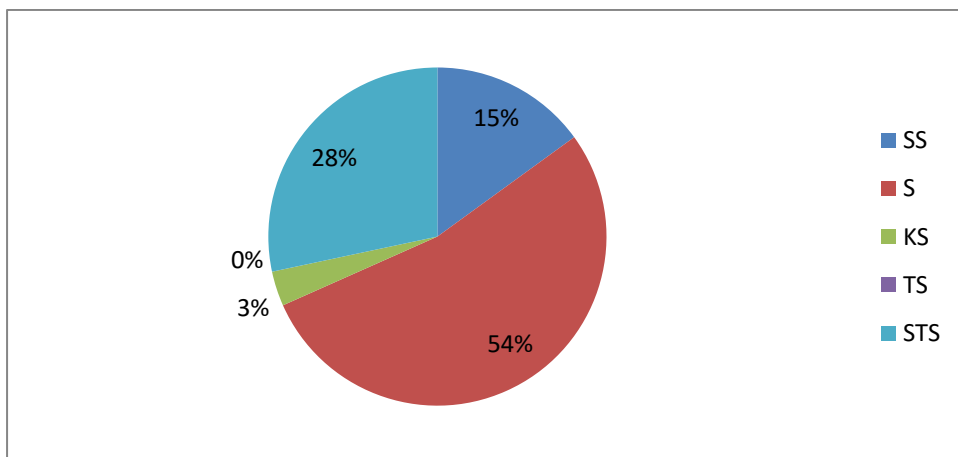


Gambar 4.13

Analisis Kedisiplinan Guru No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya Setiap pelajaran yang di ajarkan selalu berpedoaman pada rpp.

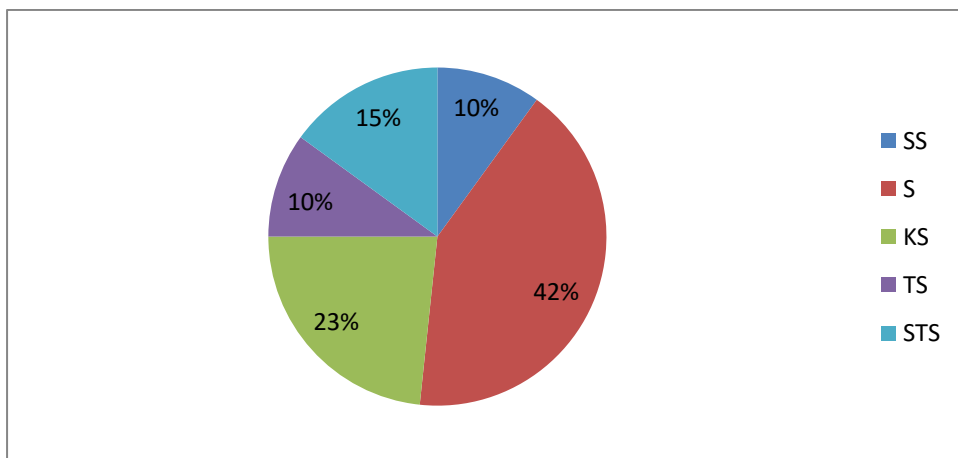
Instrumen No.14: Saya selalu membuat prota dan promes



Gambar 4.14
Analisis Kedisiplinan Guru No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya membuat prota dan promes

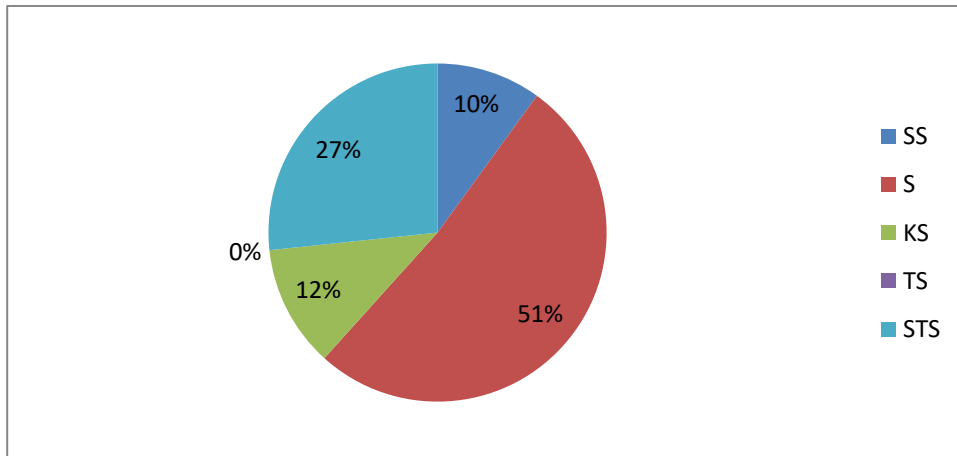
Instrumen No. 15: Saya selalu ikut dalam evaluasi kerja mingguan sekolah



Gambar 4.15
Analisis Kedisiplinan Guru No. 15

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya ikut dalam evaluasi kerja mingguan sekolah

Instrumen No. 16: Dalam mengatasi permasalahan kelas saya selesaikan dengan tuntas

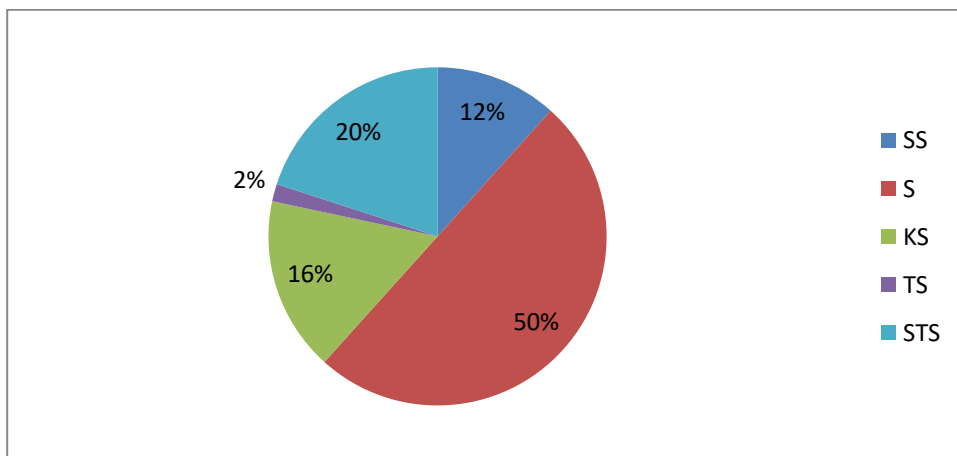


Gambar 4.16

Analisis Kedisiplinan Guru No. 16

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya Dalam mengatasi permasalahan kelas saya selesaikan dengan tuntas.

Instrumen No. 17: Saya selalu menyelesaikan penilaian ujian siswa di sekolah

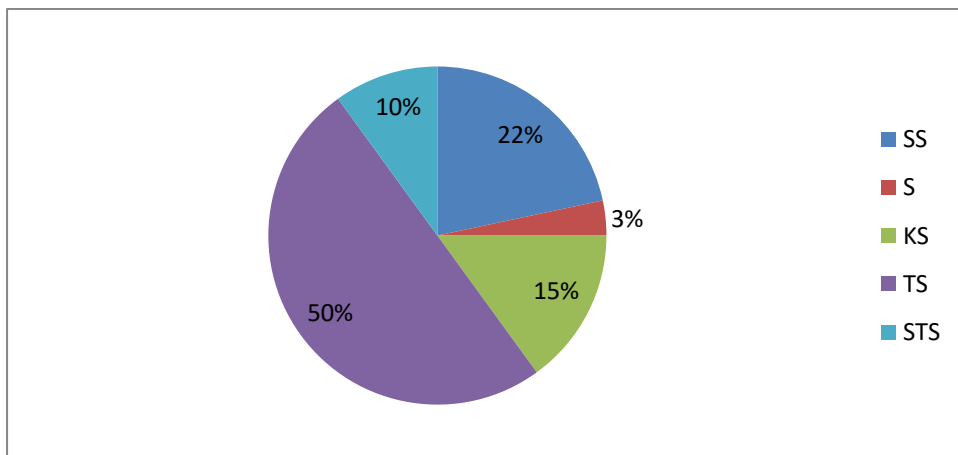


Gambar 4.17

Analisis Kedisiplinan Guru No. 17

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya selalu menyelesaikan penilaian ujian siswa di sekolah

Instrumen No. 18: Saya hanya membuat soal ujian tanpa mengoreksi

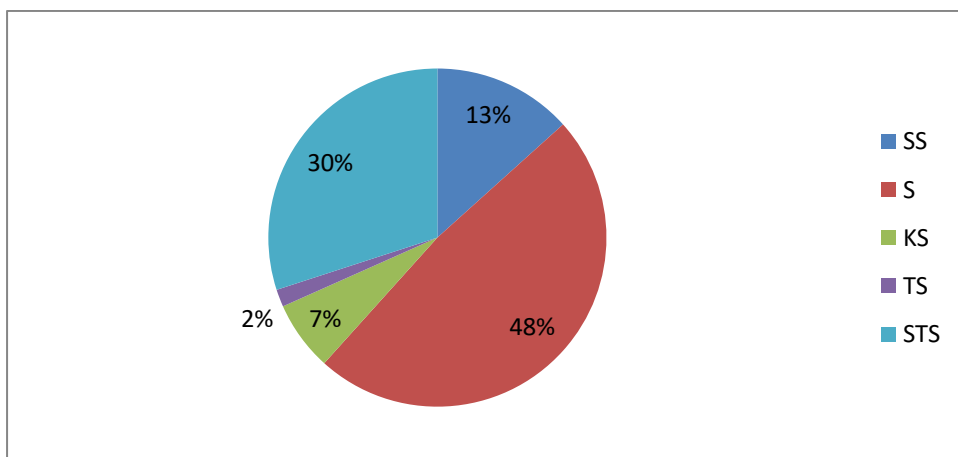


Gambar 4.18

Analisis Kedisiplinan Guru No. 18

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru tidak setuju hanya membuat soal ujian tanpa mengoreksi

Instrumen No. 19: Saya melaksanakan arahan kepala sekolah dengan baik

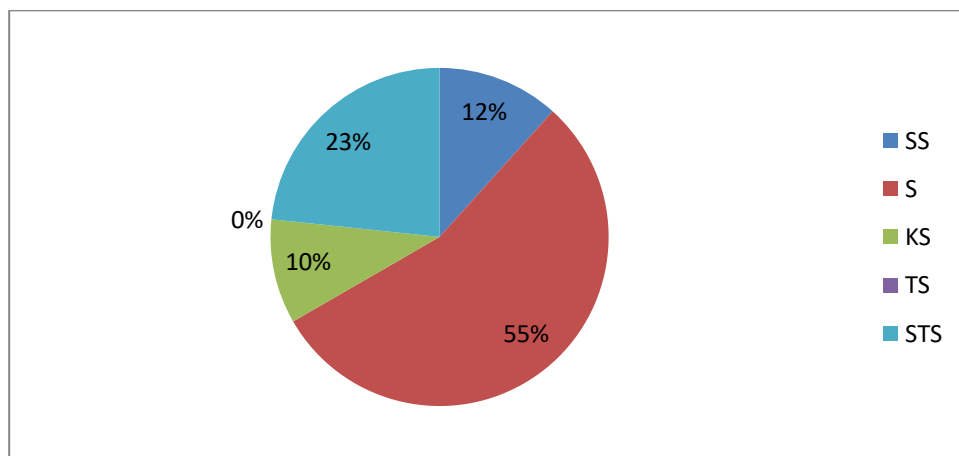


Gambar 4.19

Analisis Kedisiplinan Guru No. 19

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru melaksanakan arahan kepala sekolah dengan baik

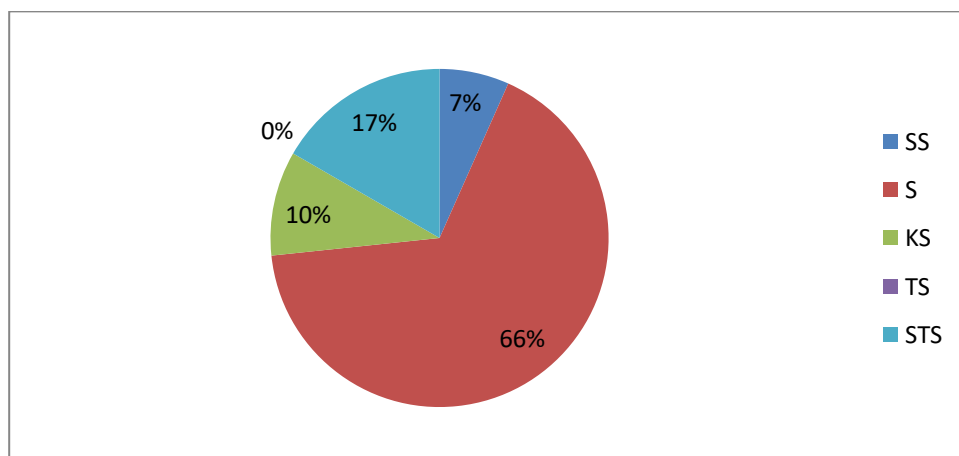
Instrumen No. 20: Saya tidak suka membolos dalam mengajar



Gambar 4.20
Analisis Kedisiplinan Guru No. 20

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) Guru tidak suka membolos dalam mengajar

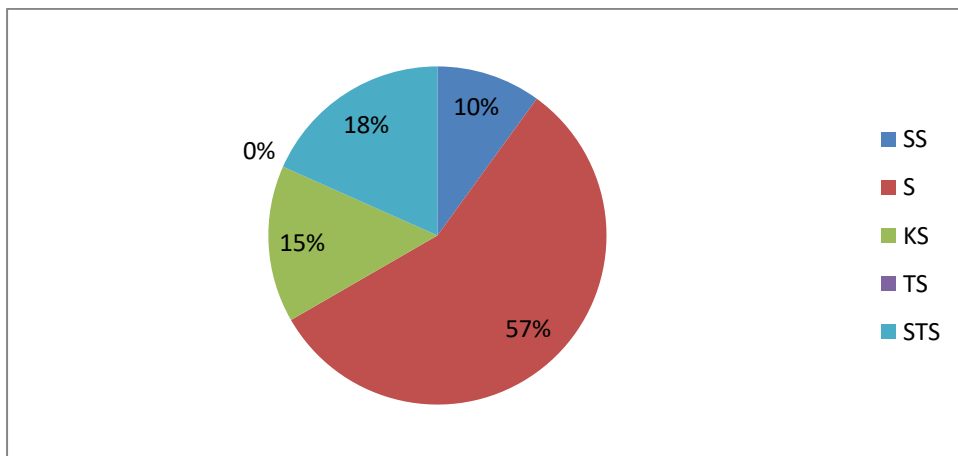
Instrumen No. 21: Saya menjaga kebersihan sekolah



Gambar 4.21
Analisis Kedisiplinan Guru No. 21

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (66%) guru menjaga kebersihan sekolah

Instrumen No. 22 : Saya mampu memelihara dan memanfaatkan fasilitas kerja dengan baik

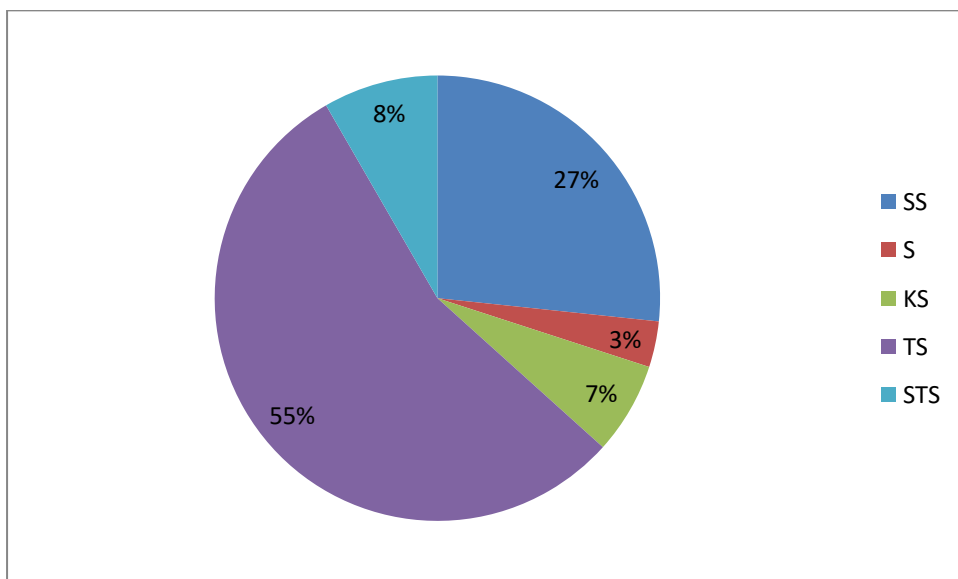


Gambar 4.22

Analisis Kedisiplinan Guru No. 22

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru mampu memelihara dan memanfaatkan fasilitas kerja dengan baik

Instrumen No. 23: Saya tidak mengisi administrasi guru

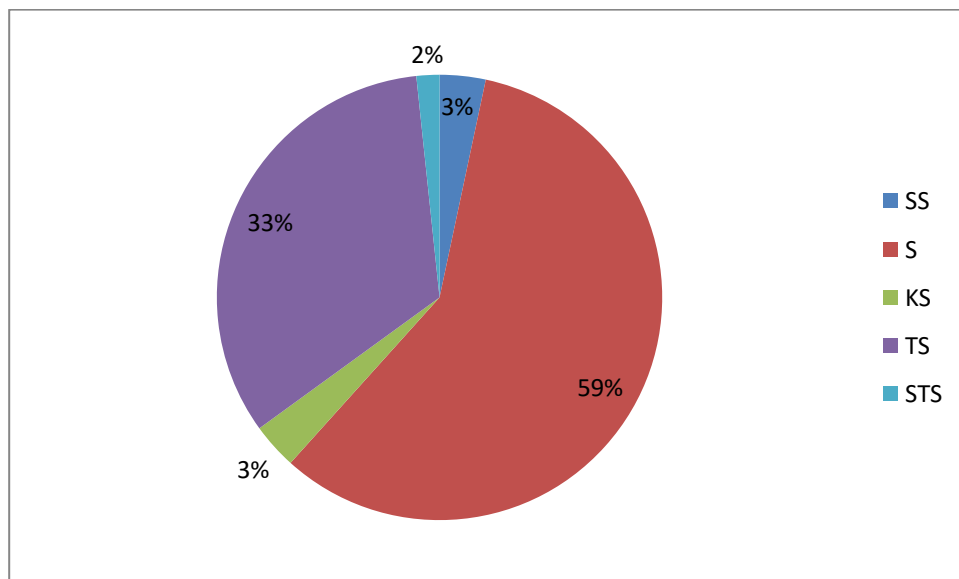


Gambar 4.23

Analisis Kedisiplinan Guru No. 23

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru tidak setuju apabila tidak mengisi administrasi guru

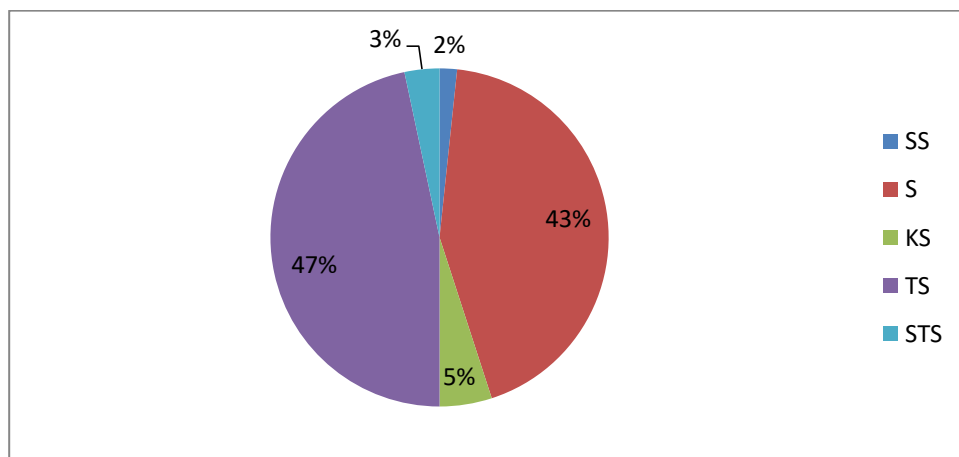
Instrumen No. 24: Saya melaksanakan Jadwal tugas piket guru yang telah ditetapkan sekolah



Gambar 4.24
Analisis Kedisiplinan Guru No. 24

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru melaksanakan Jadwal tugas piket yang telah ditetapkan sekolah

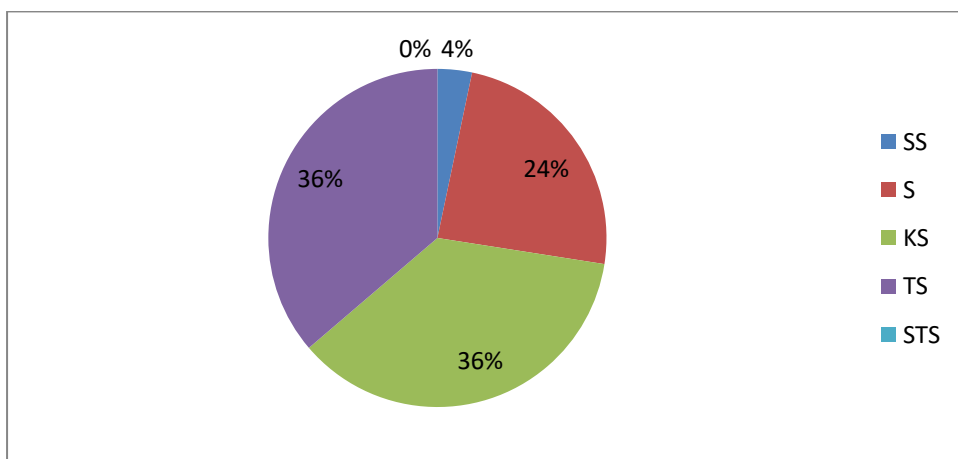
Instrumen No. 25: Saya mematuhi tugas yang menjadi tanggung jawab saya



Gambar 4.25
Analisis Kedisiplinan Guru No. 25

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru mematuhi tugas yang menjadi tanggung jawab saya

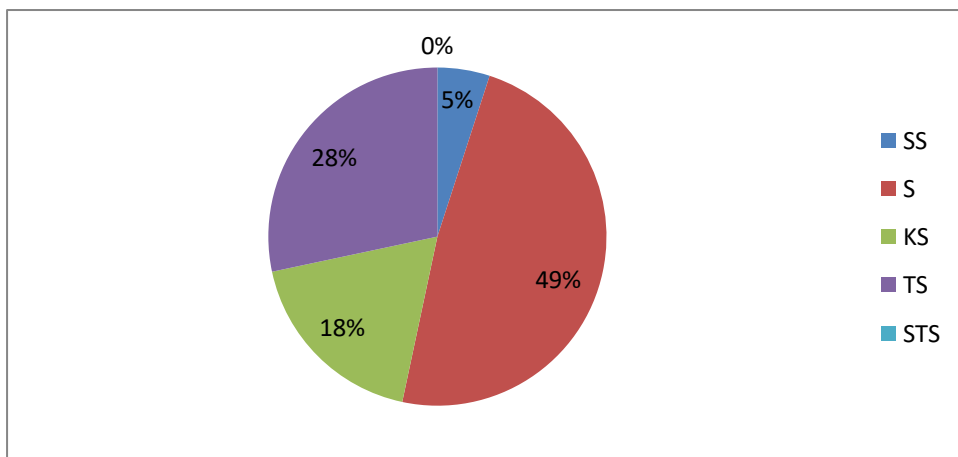
Instrumen No. 26: Perintah yang diberikan oleh atasan langsung saya kerjakan



Gambar 4.26
Analisis Kedisiplinan Guru No. 26

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru melaksanakan perintah yang diberikan oleh atasan langsung saya kerjakan

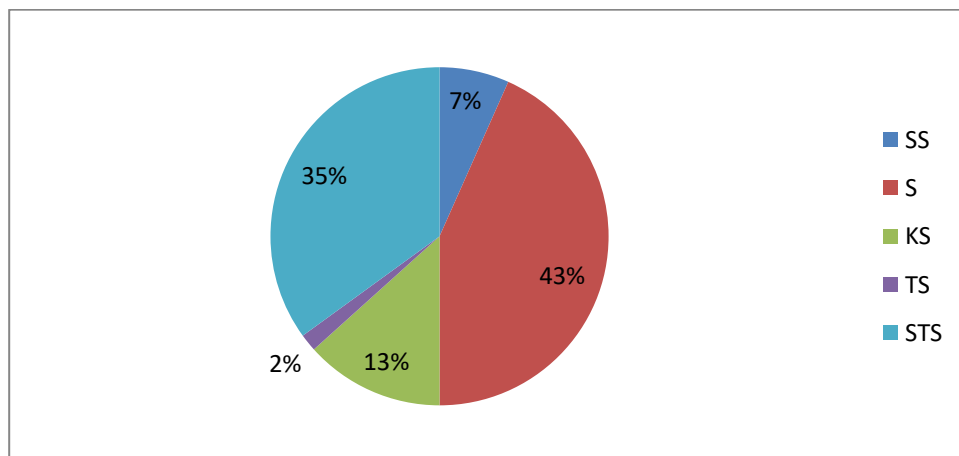
Instrumen No. 27: Saya berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya



Gambar 4.27
Analisis Kedisiplinan Guru No. 27

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya

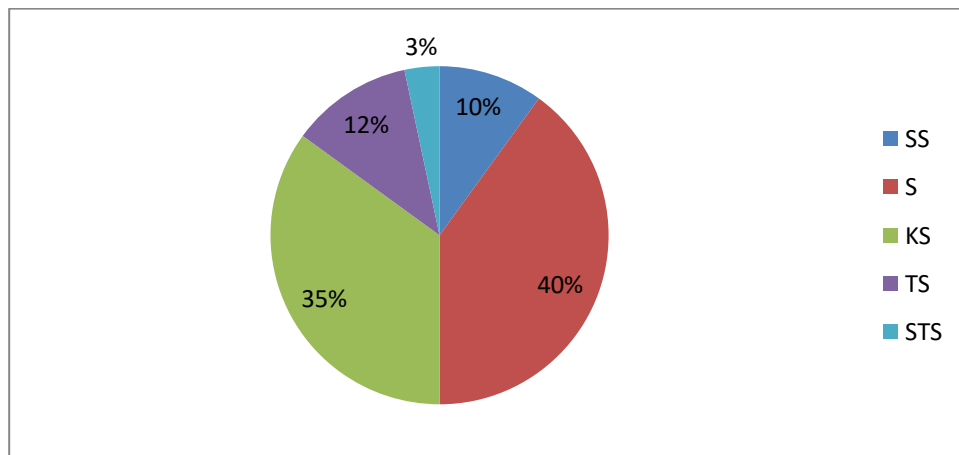
Instrumen No. 28: Saya mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan



Gambar 4.28
Analisis Kedisiplinan Guru No. 28

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan

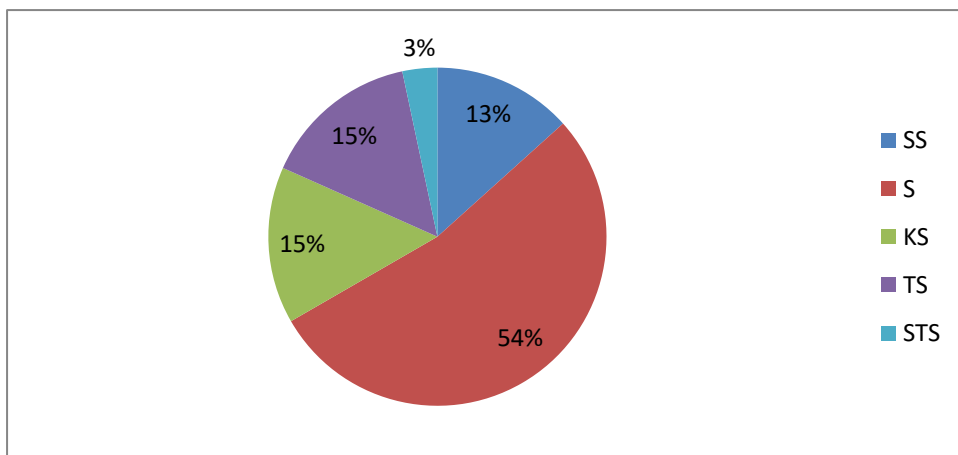
Instrumen No. 29: Saya absen di sekolah



Gambar 4.29
Analisis Kedisiplinan Guru No. 29

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (40%) guru menyatakan bahwa absen di sekolah

Instrumen No. 30: Saya mengisi buku administrasi guru



Gambar 4.30
Analisis Kedisiplinan Guru No. 30

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru menyatakan bahwa di sekolah nya mengisi buku administrasi guru

C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor Keteladanan Kepala Sekolah (X1), Pengelolaan Kepegawaian (X2), dan Kedisiplinan Guru (Y). Data tersebut, diolah dengan menggunakan perangkat lunak *IBM® SPSS® Statistics Version 25* untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (*N*), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), *median* atau nilai tengah, modus (*mode*) atau nilai yang sering muncul, simpang baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maximum score*) yakni sebagai berikut:

1. Variabel Kedisiplinan Guru (Y)

Tabel 4.9: Data Deskriptif Variabel Kedisiplinan Guru (Y)

No.	Aspek Data	Y

1.	Jumlah Responden (<i>N</i>)	Valid	60
		Missing	0
2.	Rata-rata (<i>mean</i>)		98.70
3.	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)		2.620
4.	Median (Nilai tengah)		99.00
5.	Modus (<i>mode</i>)		92 ^a
6.	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)		20.291
7.	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)		411.739
8.	Rentang (<i>range</i>)		88
9.	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)		57
10.	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)		145
11.	Sum (<i>jumlah</i>)		5922

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel Kedisiplinan Guru (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 60 responden, skor rata-rata 98,70 skor rata-rata kesalahan standar 2,620, median 99,00, modus 92, simpang baku 20,291, varians 411,739, rentang skor (*range*) 88, skor terendah 57, skor tertinggi 145.

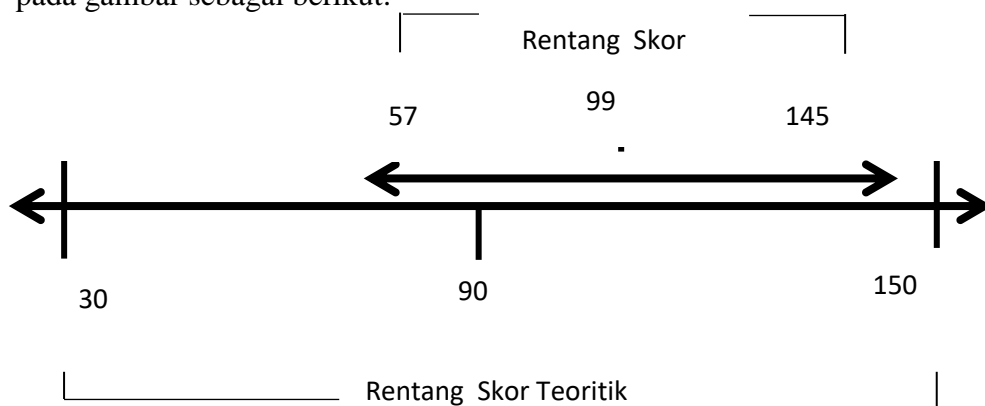
Memperhatikan skor rata-rata Kedisiplinan Guru(Y) yaitu 98,70 atau sama dengan $98,70 : 150 \times 100\% = 65,800\%$ dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:¹⁰

- 90% - 100% = Sangat tinggi
- 80% - 89% = Tinggi
- 70% - 79% = Cukup tinggi
- 60% - 69% = Sedang
- 50% - 59% = Rendah
- 40% ke bawah = Sangat rendah

¹⁰ Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*. Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1998, hal. 101.

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel Kedisiplinan Guru berada pada taraf sedang (65,80%). Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki Kedisiplinan yang sedang.

Variabel Kedisiplinan Guru memiliki rentang skor teoritik 30 sampai dengan 150, dengan skor tengah (*median*) 90 dan rentang skor empirik antara 57 sampai dengan 145, dengan skor median empirik 99, yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa Kedisiplinan Guru dalam penelitian ini relatif memiliki kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



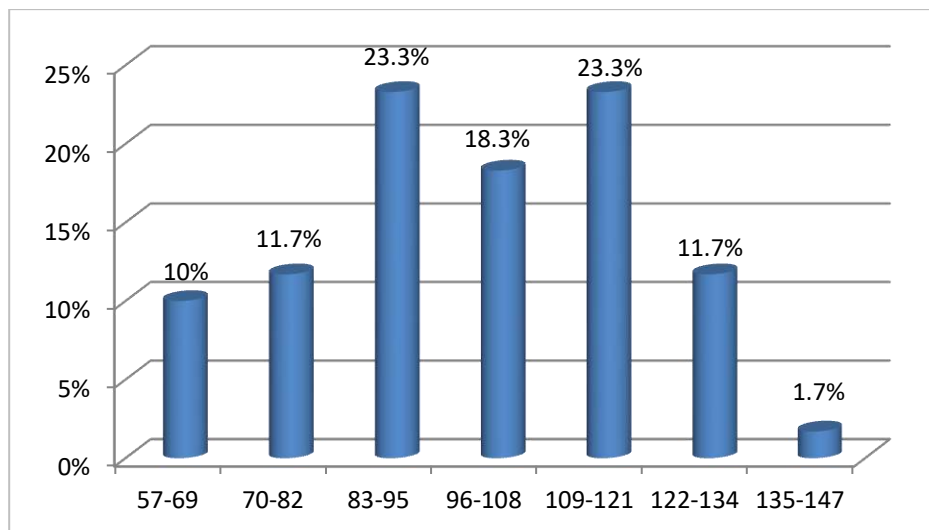
Gambar 4.91: Posisi Skor Empirik terhadap Skor Teoritik Variabel Kedisiplinan Guru

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel Kedisiplinan Guru (Y) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10: Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Guru(Y)

Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Prosentase (%)	Kumulatif Prosentase (%)
57-69	6	10.0	10.0
70-82	7	11.7	21.7
83-95	14	23.3	45.0
96-108	11	18.3	63.3
109-121	14	23.3	86.7
122-134	7	11.7	98.3

135-147	1	1.7	100.0
	60	100.0	



Gambar 4.92: Histogram Variabel Kedisiplinan Guru (Y)

2. Variable Keteladanan Kepala Sekolah (X_1)

Tabel 4.11: Data Deskriptif Variabel Keteladanan Kepala Sekolah (X_1)

No.	Aspek Data	Y
1.	Jumlah Responden (<i>N</i>)	Valid
		Missing
2.	Rata-rata (<i>mean</i>)	96.93
3.	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	1.620
4.	Median (Nilai tengah)	97.50
5.	Modus (<i>mode</i>)	87 ^a
6.	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	12.551

7.	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)	157.521
8.	Rentang (<i>range</i>)	65
9.	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)	68
10.	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)	133
11.	Sum (<i>jumlah</i>)	5816

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 60 responden, skor rata-rata 96,93, skor rata-rata kesalahan standar 1,620, median 97,50 modus 87 simpang baku 12,551 varians 157,521, rentang skor 65, skor terendah 68, skor tertinggi 133.

Memperhatikan skor rata-rata Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) yaitu 96,93 atau sama dengan $96,93 : 150 \times 100\% = 64,622\%$ dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:¹¹

90% - 100% = Sangat tinggi

80% - 89% = Tinggi

70% - 79% = Cukup tinggi

60% - 69% = Sedang

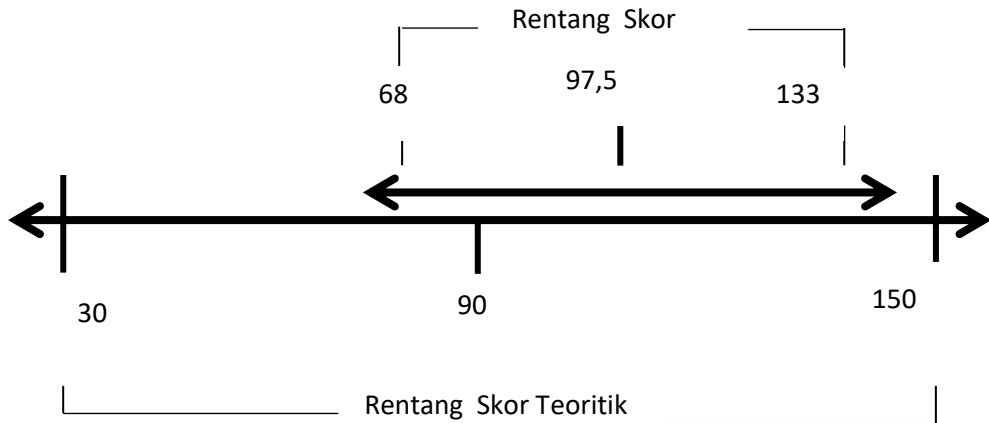
50% - 59% = Rendah

40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel Keteladanan Kepala Sekolah berada pada taraf sedang (64,622%). Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah memiliki Keteladanan yang sedang.

Variabel Keteladanan Kepala Sekolah memiliki rentang skor teoritik 30 sampai dengan 150, dengan skor tengah (*median*) 90 dan rentang skor empirik antara 68 sampai dengan 133, dengan skor median empirik 97,50, yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa Keteladanan Kepala Sekolah dalam penelitian ini relatif memiliki kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

¹¹ Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah,...*, hal. 101.

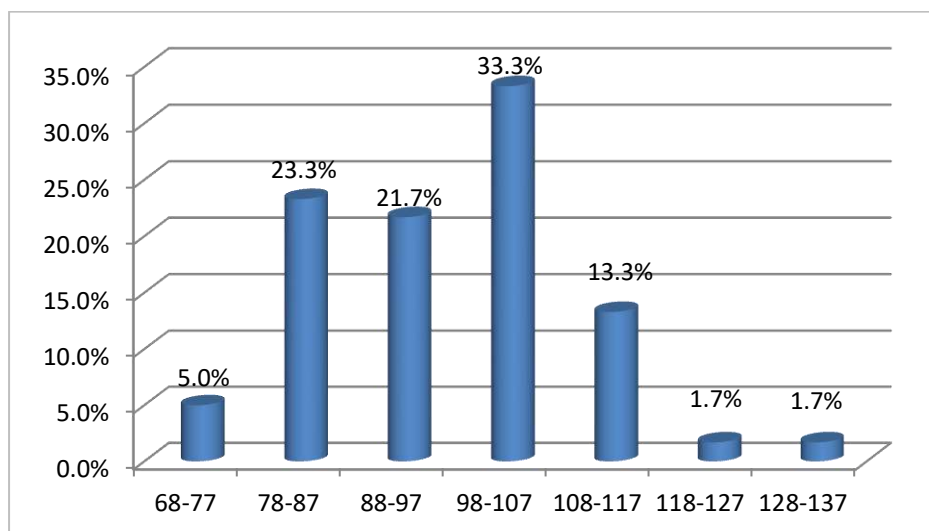


Gambar 4.93: Posisi Skor Empirik terhadap Skor Teoritik Variabel Keteladanan Kepala Sekolah

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12: Distribusi Frekuensi Keteladanan Kepala Sekolah(X_1)

Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Prosentase (%)	Kumulatif Prosentase (%)
68-77	3	5.0	5.0
78-87	14	23.3	28.3
88-97	13	21.7	50.0
98-107	20	33.3	83.3
108-117	8	13.3	96.7
118-127	1	1.7	98.3
128-137	1	1.7	100.0
Total	60	100.0	5.0



Gambar 4.94: Histogram Variabel Keteladanan Kepala Sekolah(X_1)

3. Variabel Pengelolaan Kepegawaian(X_2)

Tabel 4.13: Data Deskriptif Variabel Pengelolaan Kepegawaian(X_2)

No.	Aspek Data	Y
1.	Jumlah Responden (N)	Valid
		Missing
2.	Rata-rata (<i>mean</i>)	97.35
3.	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	2.382
4.	Median (Nilai tengah)	95.00
5.	Modus (<i>mode</i>)	95 ^a
6.	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	18.452
7.	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)	340.469
8.	Rentang (<i>range</i>)	79
9.	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)	54

10.	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)	133
11.	Sum (<i>jumlah</i>)	5841

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel Pengelolaan Kepegawaian (X_2) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 60 responden, skor rata-rata 97,35 skor rata-rata kesalahan standar 2,382, median 95,00 modus 95, simpang baku 18,452, varians 340,469, rentang skor 79, skor terendah 54, skor tertinggi 133.

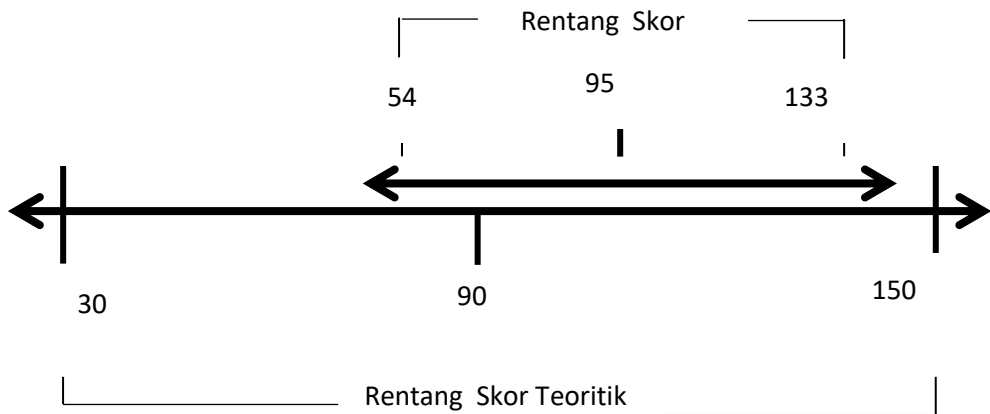
Memperhatikan skor rata-rata Pengelolaan Kepegawaian (X_2) yaitu 97,35 atau sama dengan 97,35: $150 \times 100\% = 64,90\%$ dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:¹²

- 90% - 100% = Sangat tinggi
- 80% - 89% = Tinggi
- 70% - 79% = Cukup tinggi
- 60% - 69% = Sedang
- 50% - 59% = Rendah
- 40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel Pengelolaan Kepegawaian berada pada taraf sedang (64,90 %). Hal ini menunjukkan bahwa para Pengelolaan Kepegawaian pada sekolah yang sedang.

Variabel Pengelolaan Kepegawaian memiliki rentang skor teoritik 30 sampai dengan 150, dengan skor tengah (*median*) 90 dan rentang skor empirik antara 54 sampai dengan 133, dengan skor median empirik 95, yang berarti distribusi sebaran skor empirik berada di atas daerah skor median teoritik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa Pengelolaan Kepegawaian dalam penelitian ini relatif memiliki kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

¹² Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah,...*, hal. 101.

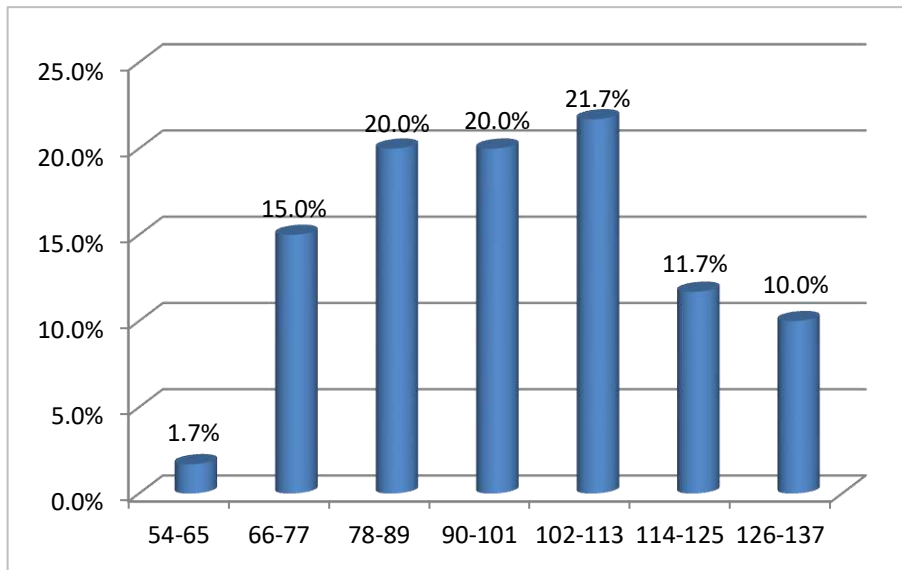


Gambar 4.95: Posisi Skor Empirik terhadap Skor Teoritik Variabel Pengelolaan Kepegawaian

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel Pengelolaan Kepegawaian (X_2) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14: Distribusi Frekuensi Pengelolaan Kepegawaian(X_2)

Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Prosentase (%)	Kumulatif Prosentase (%)
54-65	1	1.7	1.7
66-77	9	15.0	16.7
78-89	12	20.0	36.7
90-101	12	20.0	56.7
102-113	13	21.7	78.3
114-125	7	11.7	90.0
126-137	6	10.0	100.0
Total	60	100.0	



Gambar 4.96: Histogram Variabel Pengelolaan Kepegawaian(X_2)

D. Uji Prasyarat Analisis Data

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis tentang Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) dan Pengelolaan Kepegawaian(X_2) dengan Kedisiplinan Guru (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah teknik analisis korelasi sederhana dan berganda serta teknik regresi sederhana dan berganda.

Untuk dapat menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi tersebut di atas, maka diperlukan terpenuhinya persyaratan analisis yaitu syarat analisis korelasi sederhana (Y atas X_1 , dan X_2) secara sendiri-sendiri maupun secara simultan/ bersama-sama, maka persamaan regresi harus linier. Sedangkan syarat analisis regresi sederhana dan berganda adalah galat taksiran (*error*) ketiga variabel harus *berdistribusi normal* serta varians kelompok ketiga variabel harus *homogen*. Adapun uji independensi ketiga variabel bebas tidak dilakukan, karena ketiga variabel bebas tersebut diasumsikan telah independen.

Berdasarkan uraian di atas, maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian persyaratan analisis sebagaimana dimaksud di atas, yakni sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran atau Uji Kenormalan

Adapun uji normalitas distribusi galat taksiran ketiga variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kedisiplinan Guru (Y).

- H_0 : Galat taksiran Kedisiplinan Guru atas Keteladanan Kepala Sekolah adalah *normal*.
- H_1 : Galat taksiran Kedisiplinan Guru atas Keteladanan Kepala Sekolah adalah *tidak normal*.

**Tabel 4.15: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	13.64386913
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.056
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai $P= 0,20 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung}= 0,57$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha= 0,05$ adalah 1,960 ($Z_{hitung} 0,57 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah *berdistribusi normal*.

- b. Pengaruh Pengelolaan Kepegawaian (X_2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y).
- H_0 : Galat taksiran Kedisiplinan Guru atas Pengelolaan Kepegawaian adalah *normal*.
- H_1 : Galat taksiran Kedisiplinan Guru atas Pengelolaan Kepegawaian adalah *tidak normal*.

**Tabel 4.16: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X₂
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.38600355
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.039
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai $P = 0,20 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} = 0,80$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,960 ($Z_{hitung} 0,80 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah *berdistribusi normal*.

- c. Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) dan Pengelolaan Kepegawaian (X_2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y).

H_0 : Galat taksiran Kedisiplinan Guru (Y) atas Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) dan Pengelolaan Kepegawaian (X_2) secara bersama-sama adalah *normal*.

H_1 : Galat taksiran Kedisiplinan Guru (Y) atas Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) dan Pengelolaan Kepegawaian (X_2) secara bersama-sama adalah *tidak normal*.

**Tabel 4.17: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X₁ dan X₂
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.60311919
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.050
Test Statistic		.074

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 dan X_2 menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai $P = 0,20 > 0,05$, (5%) atau $Z_{hitung} = 0,74$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,960 ($Z_{hitung} 0,74 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 dan X_2 secara bersama-sama adalah *berdistribusi normal*.

Tabel 4.18: Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

Galat Taksiran	Asymp Sig	α	Keterangan
Y atas X_1	0,20	0,57	Normal
Y atas X_2	0,20	0,80	Normal
Y atas X_1 dan X_2	0,20	0,74	Normal

2. Uji Linieritas Persamaan Regresi

Adapun uji linieritas persamaan regresi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kedisiplinan Guru (Y).
 $H_0 : Y = A + B X_1$, artinya regresi Kedisiplinan Guru atas Keteladanan Kepala Sekolah adalah *linier*.
 $H_1 : Y \neq A + B X_1$, artinya regresi Kedisiplinan Guru atas Keteladanan Kepala Sekolah adalah *tidak linier*.

Tabel 4.19: ANOVA (Y atas X_1)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kedisiplinan Guru * Keteladanan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	19296.850	38	507.812	2.135	.034
		Linearity	13309.445	1	13309.445	55.947	.000
		Deviation from Linearity	5987.405	37	161.822	.680	.851
	Within Groups		4995.750	21	237.893		
Total			24292.600	59			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_1 menunjukkan nilai $P \text{ Sig} = 0,851 > 0,05$ (5%) atau $F_{\text{hitung}} = 0,680$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 37 dan dk penyebut 21 pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 2,01 ($F_{\text{hitung}} 0,680 < F_{\text{tabel}} 2,01$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah linier*.

- b. Pengaruh Pengelolaan Kepegawaian (X_2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y).

$H_0 : Y = A + B X_2$, artinya regresi Kedisiplinan Guru atas Pengelolaan Kepegawaian adalah *linier*.

$H_1 : Y \neq A + B X_2$, artinya regresi Kedisiplinan Guru atas Pengelolaan Kepegawaian adalah *tidak linier*.

Tabel 4.20: ANOVA (Y atas X_2)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kedisiplinan Guru * Pengelolaan Kepegawaian	Between Groups	(Combined)	21539.017	36	598.306	4.998	.000
		Linearity	17928.325	1	17928.325	149.751	.000
		Deviation from Linearity	3610.692	35	103.163	.862	.662
	Within Groups		2753.583	23	119.721		
Total			24292.600	59			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_2 menunjukkan nilai $P \text{ Sig} = 0,662 > 0,05$ (5%) atau $F_{\text{hitung}} = 0,862$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 35 dan dk penyebut 23 pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,960 ($F_{\text{hitung}} 0,862 < F_{\text{tabel}} 1,960$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah linier*.

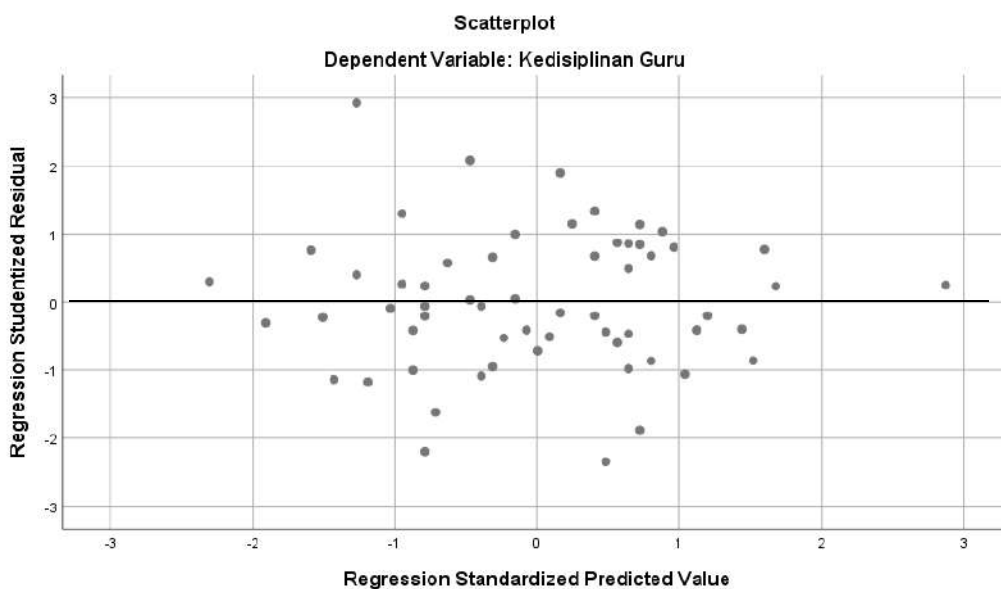
Tabel 4.21: Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas Persaman Regresi

Persamaan Regresi	$P \text{ Sig}$	α	Keterangan
Y atas X_1	0,851	0,680	Linier
Y atas X_2	0,662	0,862	Linier

3. Uji Homogenitas Varians Kelompok

Dalam suatu model regresi sederhana dan ganda, perlu diuji homogenitas varians kelompok atau uji asumsi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya homogen.

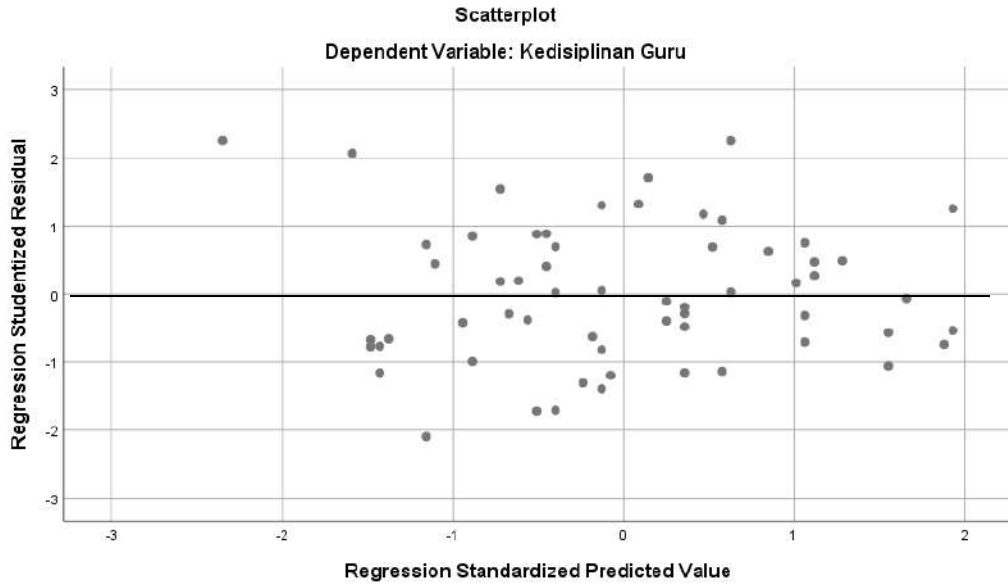
- a. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* Regresi Kedisiplinan Guru (Y) atas Keteladanan Kepala Sekolah (X_1).



Gambar 4.97: Heteroskedastisitas ($Y-X_1$)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

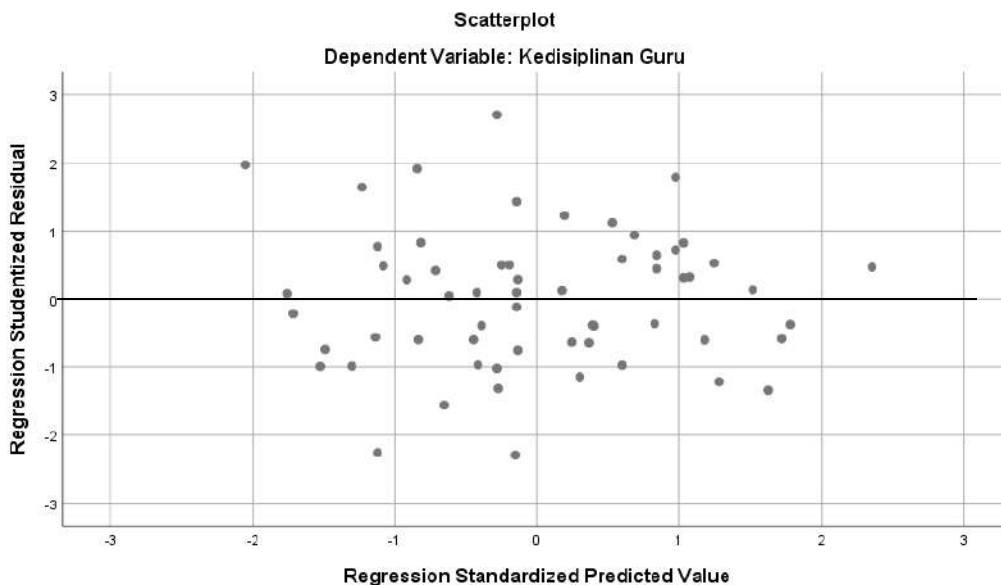
- b. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* regresi Kedisiplinan Guru (Y) atas Pengelolaan Kepegawaian (X_2).



Gambar 4.98: Heteroskedastisitas ($Y-X_2$)

Berdasarkan gambar diatas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

- c. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* Regresi Kedisiplinan Guru (Y) atas Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) dan Pengelolaan Kepegawaian (X_2).



Gambar 4.99: Heteroskedastisitas (Y- X_1 dan X_2)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

Tabel 4.22: Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varians Kelompok

Homogenitas	Keterangan
Y atas X_1	Homogen
Y atas X_2	Homogen
Y atas X_1 dan X_2	Homogen

E. Uji Hipotesis Penelitian

Tujuan penelitian sebagaimana ditulis dalam bab satu di atas, adalah untuk mengetahui pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Kedisiplinan Guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Untuk membuktikannya, maka penelitian ini mengajukan tiga hipotesis yang pembuktiannya perlu diuji secara empirik. Ketiga hipotesis tersebut adalah merupakan dugaan sementara tentang pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) dan Pengelolaan Kepegawaian (X_2) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap Kedisiplinan Guru (Y). Oleh karena

itu, di bawah ini secara lebih rinci masing- masing hipotesis akan diuji sebagai berikut:

1. Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kedisiplinan Guru (Y)

Ho : $\rho_{y.1} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Keteladanan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru (X_1 -Y).

Hi : $\rho_{y.1} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Keteladanan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru (X_1 -Y).

Tabel 4.23: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)($\rho_{y.1}$)
Correlations

		Kedisiplinan Guru	Keteladanan Kepala Sekolah
Kedisiplinan Guru	Pearson Correlation	1	.740**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	60	60
Keteladanan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	.740**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel tentang pengujian hipotesis $\rho_{y.1}$ di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99 % ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi *Pearson correlation* ($\rho_{y.1}$) adalah 0,740. Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Hi diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Keteladanan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru.

Tabel 4.24: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($P_{y.1}$)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.540	13.761

a. Predictors: (Constant), Keteladanan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

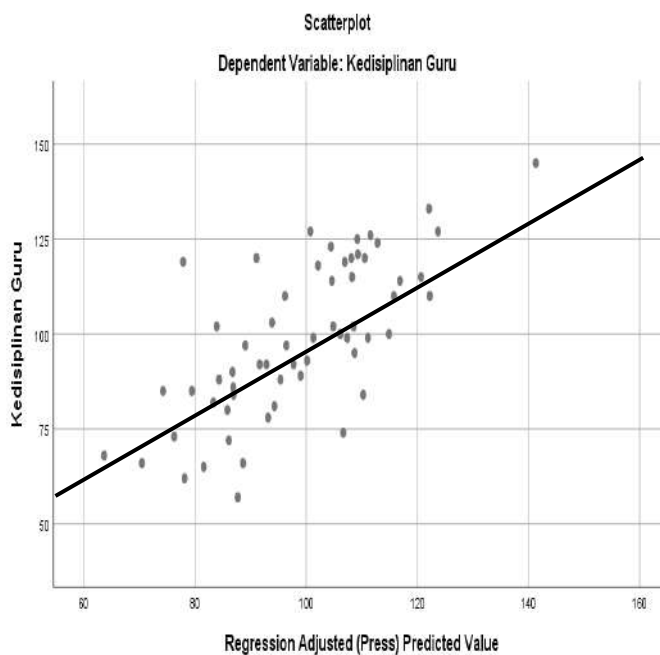
Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,548 yang berarti bahwa Keteladanan Kepala Sekolah memberikan pengaruh terhadap Kedisiplinan Guru sebesar 54,8% dan berarti sisanya 45,2% ditentukan oleh faktor lainnya.

Tabel 4.25: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi) ($\rho_{y.1}$)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.300	13.950		4.240	.000
	Keteladanan Kepala Sekolah	.652	.143	.740	8.384	.000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 37,300 + 0,652X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Keteladanan Kepala Sekolah mempengaruhi peningkatan skor Kedisiplinan Guru sebesar 0,652. Adapun diagram pencar untuk persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.101: Diagram Pencar persamaan regresi Arah Pengaruh ($P_{y.1}$)

2. Pengaruh Pengelolaan Kepegawaian (X_2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y)

$H_0 : \rho_{y.2} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Kedisiplinan Guru (X_2 - Y).

Hi : $\rho_{y.2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Kedisiplinan Guru (X_2 -Y).

**Tabel 4.26: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)($\rho_{y.2}$)
Correlations**

		Kedisiplinan Guru	Pengelolaan Kepegawaian
Kedisiplinan Guru	Pearson Correlation	1	.859**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	60	60
Pengelolaan Kepegawaian	Pearson Correlation	.859**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel tentang pengujian hipotesis $\rho_{y.2}$ di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi *Pearson Correlation* ($\rho_{y.2}$) adalah 0,859. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Kedisiplinan Guru.

**Tabel 4.27: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($\rho_{y.2}$)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.733	10.475

a. Predictors: (Constant), Pengelolaan Kepegawaian

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

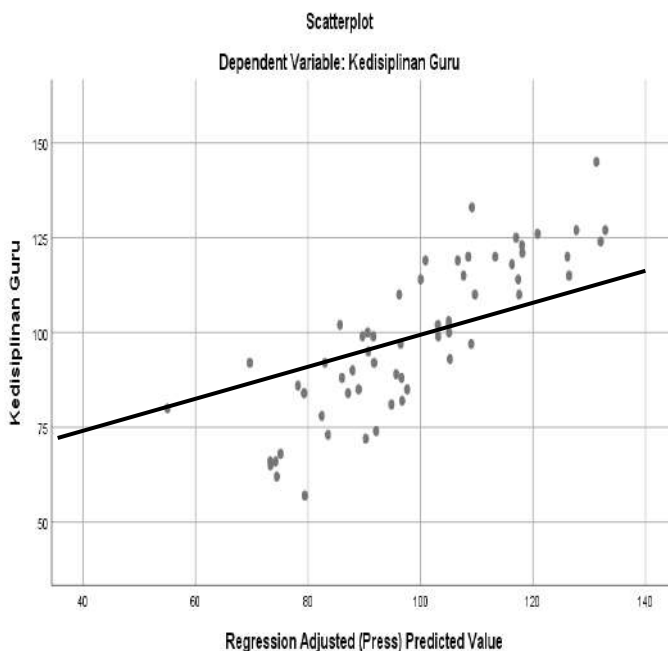
Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,738 yang berarti bahwa Pengelolaan Kepegawaian memberikan pengaruh terhadap Kedisiplinan Guru sebesar 73,8 % dan sisanya yaitu 26,2% ditentukan oleh faktor lainnya.

**Tabel 4.28: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($\rho_{y.2}$)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.731	7.321		4.919	.000
	Pengelolaan Kepegawaian	.545	.074	.859	12.782	.000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 36,731 + 0,545X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Pengelolaan Kepegawaian mempengaruhi peningkatan skor Kedisiplinan Guru sebesar 0,545. Adapun diagram pencar untuk persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.102: Diagram Pencar persamaan regresi Arah Pengaruh ($P_{y.2}$)

3. Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah (X_1) dan Pengelolaan Kepegawaian (X_2) Secara Bersama- sama terhadap Kedisiplinan Guru (Y)

$H_0 R_{y.1.2} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Kedisiplinan Guru (X_1 dan $X_2 - Y$).

$H_1 R_{y.1.2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Kedisiplinan Guru (X_1 dan $X_2 - Y$).

Tabel 4.31:
Kekuatan Pengaruh Ganda (Koefisien Korelasi Ganda) ($R_{y.1.2}$)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.768	9.770

a. Predictors: (Constant), Pengelolaan Kepegawaian, Keteladanan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

bel 4.29: Kekuatan Pengaruh Ganda ($R_{y.1.2}$)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis $R_{y.1.2}$ menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99 % atau alfa 0,01 di peroleh koefisien korelasi ganda (hipotesis $R_{y.1.2}$) adalah 0,881. Dengan demikian maka H_0 di tolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian secara bersama- sama terhadap Kedisiplinan Guru.

Tabel 4.30: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	ρ_y/R_y	Keterangan
Y atas X_1	0,740	Terdapat Pengaruh
Y atas X_2	0,859	Terdapat Pengaruh
Y atas X_1 dan X_2	0,881	Terdapat Pengaruh

Tabel 4.31: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)($R_{y.1.2}$)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.768	9.770

a. Predictors: (Constant), Pengelolaan Kepegawaian, Keteladanan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 ($R\ square$) = 0,776 yang berarti bahwa terdapat pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian secara bersamaan terhadap Kedisiplinan Guru sebesar 77,6% dan sisanya yaitu 22,4% ditentukan oleh faktor lainnya.

Tabel 4.32: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Determinasi

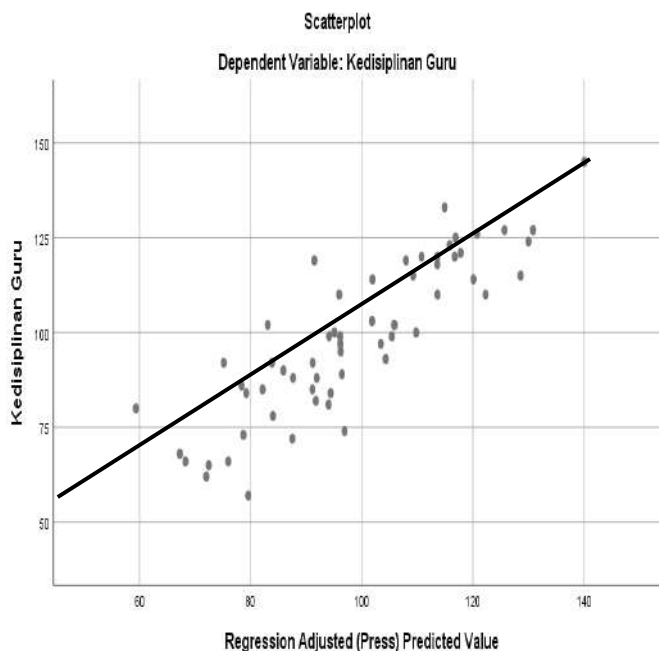
Koefisien Determinasi	Pengaruh		Ket
	Var	Lain	
Y atas X_1	54,8%	45,2%	Terdapat Pengaruh
Y atas X_2	73,8%	26,2%	Terdapat Pengaruh
Y atas X_1 dan X_2	77,6%	22,4%	Terdapat Pengaruh

Tabel 4.33: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($R_{y,1,2}$)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	35.593	9.907		4.574	.000
	Keteladanan Kepala Sekolah	.441	.142	.273	.110	.303
	Pengelolaan Kepegawaian	.435	.096	.668	.620	.300

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Memperhatikan hasil analisis regresi berganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 35,593 + 0,441X_1 + 0,435X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan skor Kedisiplinan Guru sebesar $0,441 + 0,435 = 0,876$. Adapun diagram pencar untuk persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.103: Diagram Pencar persamaan regresi Arah Pengaruh($R_{y.1,2}$)

Tabel 4.34: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Regresi

Persamaan Regresi	Regresi		Ket
	X ₁	X ₂	
Y atas X ₁	0,652	-	Korelasi Kuat
Y atas X ₂	-	0,545	Korelasi Kuat
Y atas X ₁ dan X ₂	0,441	0,435	Korelasi Kuat

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Kedisiplinan Guru. Dalam penelitian ini banyaknya sampel yang diambil sebanyak 60 responden.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini dapat menjawab rumusan masalah yang telah dipaparkan pada bab satu, adapun hasil dari analisa data menggunakan metode statistik maka dapat dideskripsikan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara Keteladanan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Gurupada Sekolah Dasar se- Kecamatan Parung. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,740 pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,54,8 yang berarti bahwa Keteladanan Kepala Sekolah memberikan pengaruh terhadap Kedisiplinan Guru sebesar 54,8% dan berarti sisianya 45,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 37,300 + 0,652X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Keteladanan Kepala Sekolah mempengaruhi peningkatan skor terhadap Kedisiplinan Guru sebesar 0,652.

Berdasarkan analisis tersebut bahwa Keteladanan Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Guru.

Peningkatan Keteladanan Kepala Sekolah akan diikuti dengan peningkatan Kedisiplinan Guru.

2. Pengaruh Pengelolaan Kepegawaian terhadap Kedisiplinan Guru

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengelolaan Kepegawaian terhadap Kedisiplinan Guru pada Sekolah Dasar se-Kecamatan Parung. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,859 pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 73,8 yang berarti bahwa Pengelolaan Kepegawaian memberikan pengaruh terhadap Kedisiplinan Guru sebesar 73,8% dan sisanya yaitu 26,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi $36,731 + 0,545X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Pengelolaan Kepegawaian mempengaruhi peningkatan skor Kedisiplinan Guru sebesar 0,545.

Berdasarkan analisis tersebut bahwa Pengelolaan Kepegawaian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Guru. Peningkatan Pengelolaan Kepegawaian akan diikuti dengan peningkatan Kedisiplinan Guru.

3. Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Kedisiplinan Guru

Pengaruh kedua variabel independen Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian secara simultan terhadap Kedisiplinan Guru menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen (Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Guru pada Sekolah Dasar se-Kecamatan Parung.

Hal ini dapat dilihat dari kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi = 0,881 yang berarti bahwa Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap Kedisiplinan Guru. Sedangkan besarnya pengaruh koefisien determinasi R-square sebesar 0,776 yang berarti bahwa besarnya pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian secara bersamaan terhadap Kedisiplinan Guru sebesar 77,6 % dan sisanya yaitu 22,4% ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi $\hat{Y} = 35,593 + 0,441X_1 + 0,435X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor independen Keteladanan Kepala

Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor Kedisiplinan Guru sebesar $0,441 + 0,435 = 0,876$.

Jika dilihat dari nilai R-square di atas maka secara bersama-sama variabel Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kedisiplinan Guru pada Sekolah Dasar se- Kecamatan Parung dan sisanya merupakan pengaruh faktor lain di luar kedua variabel bebas yang diteliti. Jadi meningkat dan menurunnya Kedisiplinan Gurutidak hanya dipengaruhi oleh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaiansaja akan tetapi bisa juga dipengaruhi oleh faktor- faktor lainnya.

Berdasarkan analisis tersebut bahwa Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian keduanya merupakan faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Guru. Peningkatan Keteladanan Kepala Sekolahdan Pengelolaan Kepegawaianakan diikuti dengan peningkatan Kedisiplinan Guru.

BAB V PENUTUP

Pada Bab V ini akan dipaparkan tentang kesimpulan, implikasi hasil penelitian, dan saran-saran yang diperlukan, yakni sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keteladanan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru pada Sekolah Dasar se- Kecamatan Parung. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,740 pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,548 yang berarti bahwa Keteladanan Kepala Sekolah memberikan pengaruh terhadap Kedisiplinan Guru sebesar 54,8% dan berarti sisanya 45,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 37,300 + 0,652X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Keteladanan Kepala Sekolah mempengaruhi peningkatan skor terhadap Kedisiplinan Guru sebesar 0,652..
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengelolaan Kepegawaian terhadap Kedisiplinan Guru pada Sekolah Dasar se- Kecamatan Parung. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,652. pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square

sebesar 0,738 yang berarti bahwa Pengelolaan Kepegawaian memberikan pengaruh terhadap Kedisiplinan Guru sebesar 73,8% dan sisanya yaitu 26,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi $\hat{Y}=36,731+0,545X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Pengelolaan Kepegawaian mempengaruhi peningkatan skor Kedisiplinan Guru sebesar 0,545.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Kedisiplinan Guru pada Sekolah Dasar se- Kecamatan Parung. Hal ini dapat dilihat dari kekuatan pengaruh koefisien korelasi = 0,881 yang berarti bahwa Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap Kedisiplinan Guru. Sedangkan besarnya pengaruh koefisien determinasi R-square sebesar 0,776 yang berarti bahwa besarnya pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian secara bersamaan terhadap Kedisiplinan Guru sebesar 77,6% dan sisanya yaitu 22,4% ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi $\hat{Y} = 35,593 + 0,441X_1 + 0,435X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor independen Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor Kedisiplinan Guru sebesar $0,441 + 0,435 = 0,876$.

B. Implikasi Hasil Penelitian

1. Semakin kepala sekolah memberikan keteladanan yang baik maka semakin baik pula Kedisiplinan Gurunya. Begitupun sebaliknya semakin kepala sekolah memberikan contoh Keteladanan yang tidak baik maka semakin kurang baik pula disiplin seorang guru.
2. Jika pengelolaan pegawai di suatu sekolah di kelola dengan baik maka akan berdampak pada kedisiplinan guru menjadi baik pula. Dan apabila pengelolaan pegawainya tidak baik maka guru susah untuk berdisiplin
3. Jika kepala sekolah memberikan keteladanan yang baik di ikuti dengan pengelolaan pegawai yang baik maka akan berdampak pada guru yang akan memiliki kedisiplinan semakin baik. Begitu pun sebaliknya apabila kepala sekolah tidak memberikan keteladanan yang baik di sertai pengelolaan guru yang tidak baik maka keteladanan guru menjadi kurang baik.

C. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Kedisiplinan Guru pada Sekolah Dasar se- Kecamatan Parung, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Diperlukan adanya usaha dan upaya dari pihak lembaga dan dari pihak Kepala Sekolah, dalam rangka meningkatkan Kedisiplinan Guru dengan cara mendukung dan memfasilitasi guru-guru yang ingin meningkatkan pendidikan, memberi penghargaan bagi guru-guru yang berprestasi dalam mengharumkan nama lembaga atau sekolah dan menerapkan serta meningkatkan standar penilaian Kedisiplinan Guru.
2. Lembaga harus memberikan pelatihan-pelatihan kepada staf kepegawaian supaya mampu berdisiplin yang baik
3. Lembaga harus memberikan pasilitas sarana-prasarana yang memadai agar staf pegawai bisa menjalankan tugas nya dengan baik dalam mengelola guru
4. Guru hendaknya meningkatkan disiplin di sekolah supaya mampu menjadi contoh untuk siswanya
5. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi yang berguna bagi kepala sekolah dan guru-guru dalam rangka meningkatkan kinerja kedisiplinan guru di sekolah. Bagi para kepala sekolah disarankan lebih memperhatikan dalam memberikan teladan yang baik, misalnya, membangun kerjasama yang harmonis antar semua warga sekolah khususnya dengan para guru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- A.s Moenir, *pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*, Jakarta: cv, mas agung,1992, hal. 65-66.
- Aan Komariah, *Cepi Triatna, Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta PT Bumi Aksara, 2008 Cet. 3, h.3.
- Abd. Aziz, *Filsafat Pendidikan Islam*, Teras, Yogyakarta, 2009, hlm. 187-188.
- Abdullah Nasihin Ulwan, *Pendidikan anak menurut islam: Kaidah-kaidah Dasar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1992, h. 1-2.
- Agus Wibowo, *Pendidikan Karakter, Strategi membangun Karakter Bangsa Berperadapan*, (Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2012, hal 85-86.
- Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005, hlm.74.
- Alex Nitisemito, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia*, Jakarta, 1982, hlm. 10.
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima*, Cetakan Keempat Belas, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005, hlm. 132.
- Ali Imron, *manajemen pendidikan peserta didik berbasis sekolah*, Jakarta: 2005, hlm. 132.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, bandung: rosda, 2002, h.129
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002, hal,129.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda, 2002, hal. 129.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber, ..., hal. 130.*

Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan, Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola sekolah dan Madrasah...*, hal. 1.

Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan, K Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola sekolah dan Madrasah...*, hal. 4.

Armai Arief, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Pers, 2002, cet. ke-2, hlm. 117.

Armai Arief, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Pers, 2002, cet. ke-2, hlm. 121-122.

Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 211.

Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama RI, *Tafsir Al-Quran*, hlm. 117.

Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama RI, *Tafsir Al-Quran*, hlm. 116.

Tematik, Jakarta: Kamil Pustaka, 2017 ,cet IV, hal. 43.

Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama RI, *Tafsir Al-Tematik...*, hal. 94. *Quran*

Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama RI, *Tafsir Al-Tematik...*, h.221-233. *Quran*

Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama RI, *Tafsir Al-Tematik...*, hal. 146-147. *Quran*

Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan, Jurnal Ilmiah WIDYA, Vol 1, No 1 Mei-Juni 2013., Hal. 40.*

Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke-7, 2012. h. 177.

- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, h. 187.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, h. 187.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori...*, h. 186.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori*, h. 189.
- Bandung : Alfabet, 2010, hal. 86.
- Budiman, "kedisiplinan" dalam <http://chemistrybudiman07.blogspot.com/2015/06/angketkedisiplinan-siswahtml>, diakses 03 Juni 2015.
- Budiono, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Jakarta: Bintang Indonesia, bumi aksara, 2010, hal.172
- Daryanto, *Kamus Indonesia Lengkap*, Surabaya : Apollo, cet. ke- 2, hlm. 178-180.
- Daryanto, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Gava Media, Yogyakarta, 2013, hlm. 41.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa I Indonesia I...*, hal. 657.
- Desi Ratnasari, *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat LINMAS Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten MALINAU*, Ejournal Pemerintah Integratif, VOL. 1, Nomor 1, 2013:75-79. Hal. 78.
- Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Lembaga penerbit FE UI, Jakarta, 2012, hlm. 80.
- Dr. Yusuf Al Qardawi, *Pengantar Studi Hadits*, Bandung: Pustaka setia,
- Drs. Kamisa, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Kartika, hlm, 534.

- E. Mulyasa, 2007, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 123
- E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2013, Hal. 191
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*, Bandung: Remaja Rosdakarya, (2010), hal. 171
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru...*, hal. 172
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi*, hal.126
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hal,126.
- Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,...*hal.89-92
- Edy Sutrisno, *manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2010, cet.2,hal.86.
- Elizabeth. B. Hurlock, *Psikologi Anak Jilid 2*, Jakarta: Erlangga, h.183-214.
- Erni Tisnawati Sule, Kurniwan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Kencana Perdana Media Goup, 2009., hal. 6
- Farid Poniman dan Yayan Hidayat, *Manajemen HR STIF In Terobosan untuk mendongkrak Produktifitas*, Jakarta: Gramedia pustaka utama, 2015, hal. 154.
- Farid Poniman dan Yayan Hidayat,
Manajemen HR STIF In Terobosan untuk mendongkrak Produktifitas..., hal. 154.
- Fracaro The Real Maening Of Empowerment, contaract, hlm 4-7
- Fraenkel, J. & Wallen, N. *How to Design and evaluate research in education*. (2nd ed). New York: McGraw-Hill Inc. 1993, hlm.92.

- Furqon Hidayat, *Pendidikan Karakter: Membangun Peradaban Bangsa*, Surakarta: Yuma Pustaka, 2010, hlm. 40.
- Gay, L.R. dan Diehl, P.L., *Research Methods for Business and Management*, MacMillan Publishing Company, New York, 1992, hal. 129.
- Hamka Abdul Aziz, *Karakter Guru Profesional*, Jakarta: al-Mawardi, h.139-233.
- Handoko, T. Hanni, *Manajemen Personalia dan sumber daya Manusia*,.. h.151-173.
- hani handoko manajemen personalia dan sumber daya manusia, Yogyakarta: bpfe. 2000, hal. 200.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001, hal. 85-86.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: bpfe. 200), hlm. 117, harapan. 1994. h 1456.
- Hasibuan, Malayu, SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hal 25.
- Heidjrachman Ranupandojo & Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, cet. II, 1984, hal. 4.
- Heidjrachman Ranupandojo & Suad Husnan, *Manajemen personalia*, Yogyakarta:BPFE, 1984, hal. 110-111.
- Heri Jauhari Muchtar, *Fikih*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 206.
- Heri Jauhari Muchtar, *Fiqih Pendidikan*, Bandung: PT Remaja rosdakarya, hal. 54-55.
- Heri Jauhari Muchtar, *Fiqih Pendidikan*, Bandung: PT Remaja osdakarya, 2005, hlm. 224.
- Heri Jauhari Muchtar, *Fiqih Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005, hlm. 224-225.

- Heri Jauhari Muchtar, *Fiqih Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005, hlm. 224-225.
- Hery Noer Aly, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999, cet. ke-2, hlm. 178-180.
- Hery Noer Aly, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999, hlm. 224-225.
- Hery Noer Aly, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999, cet. ke-2, hlm. 178-180.
- HR. Muslim, Kitab shalat para musafir dan qasharnya, Bab K Keutamaan amalan shalat malam yang kontinu dan a amalan lainnya. no. 783.
- <http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sekolah/DC11B20D1A641AC365C2>, diakses pada tanggal 06 agustus 2018 pukul 09.48 WIB.
- <http://dasar-dasar-dan-syarat-syarat-promosi/com>, diakses tanggal 14 Juni 2018. pukul 09.48 WIB.
- http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PEND._LUAR_SEKOLAH/195109141975011AYI_OLIM/MACAM_KOMPETENSI_pendidikx.pdf, diakses pada tanggal 06 agustus 2018 Pukul 09.48 WIB.
- <http://keluargaumarfauzi.blogspot.com/2013/01/uswatun-Hasanah.html>, diakses pada tanggal 01 agustus 2018 Pukul 09.48 WIB.
- <http://masdarimagination.blogspot.co.id/2016/02/landasan-teori-Kepegawaianmetode.html/Ahad/17September2017/11:40> . diakses pada tanggal 05 agustus 2018 Pukul 09.48 WIB.
- <http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/B65A1E47-A13B-43C1-90E9-E410F212F30C>, diakses pada t tanggal 09 Agustus 2018 pukul 20.47 WIB.
- <http://www.organisasi.org/1970/01/definisi-pengertian-teori-Perilaku-teori-x-dan-teori-y-x-y-behavior-theory-douglas-Mcgregor.html#.W6raauvr3iu>

<http://www.riyadluljannah.com/%profil%&%84083/>, diakses pada tanggal 09 mei 2018 2017 pukul 08.29 WIB.

<https://almanhaj.or.id/2317-pegawai-yang-amanah-menjaga-jam-kerja-untuk-kepentingan-pekerjaan.html> 13-07-2018.

[https://almanhaj.or.id/6354-wajib-berdakwah-mengajak-manusia- Kepada-kebaikan-dan-haram-berdakwah-mengajak- Kepada-kesesatan.html](https://almanhaj.or.id/6354-wajib-berdakwah-mengajak-manusia-Kepada-kebaikan-dan-haram-berdakwah-mengajak-Kepada-kesesatan.html). diakses pada tanggal 09 mei 2018 2017 pukul 08.29 WIB.

https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/Permendikbud_Nomor6Tahun2018.pdf. diakses pada tanggal 09 mei 2018 2017 pukul 08.29 WIB.

https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/Permendikbud_Nomor6_Tahun_n2018.pdf. diakses pada tanggal 09 mei 2018 2017 pukul 08.29 WIB.

https://kbbi.web.id/disiplin_12_juli_2018, diakses pada tanggal 09 mei 2018 2017 pukul 08.29 WIB.

https://pendidikan.m2indonesia.com/sd_sahabat_alam/parung/-_kab-bogor-202318-01.htm/3, diakses pada tanggal 08 agustus 2018 pukul 20.28 WIB

<https://www.kompasiana.com/spdrudi/550e4c2d813311bb2cbc63ba/guru-kedisiplinan-dan-kualitas-anak>, diakses pada tanggal 09 mei 2018 2017 pukul 08.29 WIB.

Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, yogyakarta: ANDI, 2008, hlm. 84.

Imâm Abî Abdillâh Muḥammad bin Ismaîl bin Ibrâhîm bin al- Mughîrah bin Bardizbah al-Bukhârî, *Shahîḥ Bukhârî*, Kairo: Maktabah al-Salafîyah, 1400 h, Juz 4, h. 190, no. Hadits 6496, bab *Raf'ul Amânah*.

Imâm Abî al-Husain Muslim bin al-Hajjâj al-Qusyairi an- Naisâburiyi, *Shahîḥ Muslim*, Kairo: Dâr al-Ḥadîts, 1991, Juz 2, h. 655, no. hadits 939, bâb *fîman Yaqnî 'alaihi Kharan aw Syaran min al-Mautâ*.

Imâm Abi Zakariyâ Yahyâ bin Syarafu an-Nawawî al-Damasyqî, *Al-Minhaj: Syarḥ Shahîḥ Muslim*, Kairo: Dâr al-Ḥadîts, 1991, Juz 7, h. 19-20.

Imâm al-Ḥafîdz Abi Bakr Aḥmad bin Husain al-Baihaqî, *al-Jami' Li Syu'ab al-Îmân*, Riyâdh: Maktabah al-Rusyd Lil Nasyîr Wa at-Tauzi', 2003, Juz 2,

h. 441, no. hadits 1181, bab ke 13 *bâb at-Tawakkal Billâh Azza wa Jalla wa at-Taslîm Li Umrihi Ta'âla fi Kulli Syain.*

Imâm al-Hafîdz Ahmad bin 'Ali bin Hajâr al-'Asqalâny, *Fathul Bâri bi Syarhi Shahîh al-Imâm Abi 'Abdillah Muhammad bin Ismail al-Bukhâri*, Riyâdh: Shahîb as-Samû al-Maliky al-Amîr Sulthân Ibn 'Abdul 'Aziz Âli Sa'ûd, 2001, Juz 1 1, h. 341, no. hadits 6496, *bâb Raf'ul Amânah.*

Imam Nawawi, *Terjemahan Riyadus Sholihin, Jilid I*, Jakarta: pustaka Amani, 1999, hal, 611.

imothy A.Judge *et al.*, *Self-efficacy and Work Related performance; The Integral Role of Individual Differences.*

journal of Applied Psychology, 2007, h. 109.

Jaribah Bin Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar bin Al – khathab*, penerjemah Asmuni Solihan Zamakhsyari, jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2015 cet IV, hal. 685.

Jaudah Muhammad Awwad, *Mendidik Anak Secara Islam*, jakarta: Gema Insani Press, 1995. hlm 13.

John M. Echols & Hassan Sadily, *Kamus Inggris Indonesia...*, hal. 372.

John M. Echols & Hassan Sadily, *Kamus Inggris Indonesia...*, hal. 441.

JS. Badudu, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka sinar hal. 441.

Jusmaliani, *Pengelola Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, hal. 80.

Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Rosada, 2013), hlm. 224.

Kerlinger, Fred N., *Asas-asas Penelitian Behavioral*, Edisi Ketiga (Terjemahan: Landung R. Simatupang), yogyakarta, Gajah Mada University Press, 1990, h.154

Komang Wardana, *Manajemen Suber Daya Manusia Yogyakarta: Graha Ilmu*, 2012, hlm 125.

- M. Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesi,
- M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesi, 1990, hal . 15-17.
- M. Manullang, *Management Personalia*, Jakarta: Yudhistira & Pustaka Sa'adiyah, 1987, cet. XII, hal. 14.
- M. Manullang, *Management Personalia...*, hal. 107.
- M. Manullang, *Management Personalia...*, hal. 11.
- M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2000, hlm 43.
- M. Manullang, *Management Personalia*, Balai Aksara- yudistira, Pusttaka saadiyah, Jakarta, 1987, cet. XI., hal. 14.
- M. Manullang, *Management Personalia...*, hal. 14.
- M. Quraish Shihab, , *Tafsir Al-Misbah Volume 2*, Jakarta: Lentera Hati, (2002) hal. 583-584.
- M. Sodiq, *Kamus istilah agama*, Jakarta: CV. Dientarama, hal. 14.
- Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervise Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal. 14.
- Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992, hal. 56
- Mahmud, *pemeikiran endidikan, setia, bandung cv. Dientarama*, Ngajl. 14.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jakarta: Bumi Aksara, 2014, hal. 11.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, hal. 41
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, akarta: Bumi Aksara, 2014, hal. 40.

- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, hal. 68.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, hal. 11.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*, hal. 40.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*, hal. 40.
- Marno dan M. Idris, *Strategi dan Metode Pengajaran*, Ar-ruzz media, Jogjakarta, 2008, hlm. 29-30.
- Masykur Arif Rahman, *Kesalahan....*, Hal. 64-65.
- Masykur Arif Rahman, *Kesalahan-Kesalahan ...*, hal. 63.
- Masykur Arif Rahman., *Kesalahan-Kesalahan Fatal Paling sering Dilakukan Guru Dalam Kegiatan Belajar mengajar*, Jogjakarta: Diva Perss, 2011, hal. 64.
- Mathis & Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: salemba Empat, 2006). hlm.3.
- Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: bumi Aksara, 2008, hlm. 111.
- Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*. bandung: Tesis, kepuasan FPS IKIP Bandung, 1998, hal. 101.
- Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah,...*, hal. 101.
- Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah,...*, hal. 101.
- Moekijat, *Sumberdaya Manusia*, Mandar Maju, Bandung, 2010, hlm. 112.
- Mukhtashar Nashiruddin Al Albani *Mukhtashar Shahih Bukhari*, Jakarta: Pustaka Azzam, ,(2012), hal. 238.
- Oemar Hamalik, (2013), *Proses belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 82.

- Oteng Sutrisno, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktek Professional*, Bandung: Angkasa, 1985, hal 97.
- Parel, C.P. et.al. *Sampling Design And Procedures*, Philippines Social Science Council, 1994, h.88.
- Persada,..... 2007, h.83.
- Piet A. Sahertian,....127.
- Pustaka 2011, hal. 293
- Rivai, Veitsal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Rizal Pahlevi, *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi alam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*, PT. eknologi Riset Global Investama, Jakarta, Periode Januari 2013-Desember 2013.
- Rosdiana A. Bakar, *Pendidikan suatu Pengantar*, Bandung : Cita ustaka Media Perintis, (2009), hal. 88.
- Russeffendi, E.T. *Dasar-dasar Penelitian Pendidilkan dan bidang Non Eksakta lainnya*, Bandung, Tarsito, 1998, h. 30.
- Sholahuddin, *Hubungan Persepsi Siswa Terhadap Disiplin Guru Dengan Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam*, 2006, hlm. 14.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta, 2004,.hal 23
- Singgih D Gunarsa, *Psikologi untuk Pembimbing...*, hal,137
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* Jakarta: Bumi Aksara, 2002, hlm. 258.
- Sofan Amri, *Pengembangan ...*, hal. 167
- Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jember: STAIN Jember Press, 2013, hal. 69

Suad Husnan dan Heidjrachman Ranupandojo, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta” bpfe Yogyakarta, 1984, hal. 34.

Sudarwan Danim, 2012, *Pengembangan Profesi Guru: Dari Pra- Jabatan, Induksi, Keprofesional Madani*, Jakarta: Kencana Prenada Media group, hal. 146 .

Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para P eneliti*, h. 106-109.

Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para P eneliti*, h. 69-77.

Sugiono, *Metode penelitian Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif, R & D*, hal. 85.

Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D, ...,* hal.118.

Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D, ...,* hal. 85.

Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D, ...,* hal. 85.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*, h.3

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.305

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.207.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.209

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.210

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h.218

Suharsimi arikunta, *Pengelolaan Kelas dan Siswa*, Jakarta : CV. Rajawali,

Suharsimi arikunta, *Pengelolaan Kelas dan Siswa*, Jakarta : CV. rajawali, 1988. hal.8.

- Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan...*, 2015, hal. 66.
- Sumber Arsip TU SD Al-Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor.* diterima pada tanggal 15 Agustus 2018 pukul 09.37 WIB.
- Sumber Arsip TU SD Arrahman Parung Bogor.* diterima pada tanggal 05 Agustus 2018 pukul 09.37 WIB.
- Sumber Arsip TU SD Darul Muttaqin Parung Bogor.* diterima pada tanggal 04 Agustus 2018 pukul 09.37 WIB.
- Sumber Arsip TU Sd Sahabat Alam Parung Bogor.* diterima pada tanggal 28 Agustus 2018 pukul 12.56 WIB.
- Sumber Arsip TU SD Terpadu Bina Ilmu arung Bogor.* diterima pada tanggal 26 Juli 2018 pukul 11.46 WIB.
- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia...*, hal. 110 .
- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hal. 60.
- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, hal. 55.
- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia...*,
- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, hal. 55.
- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, hal. 61 .
- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, hal. 200.
- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, 2008, hal. 37.

- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, 2008, hal. 37.
- Suratman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1998. online, <http://pengertian-demosi-pegawai/com>, diakses tanggal 14 Juni 2018.
- Syahminan Zaini, *Pendidikan Anak Dalam Islam*, Jakarta: kalam mulia, 2008, hal. 37.
- Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: RinekaCipta, 2000, hal, 43.
- Syarifah, *Pengaruh Kedisiplinan Guru Terhadap Karakter Siswa dalam Belajar Di Madrasah Tsanawiah AL-washiyah ismailiyah No.82 Medan*, Skripsi, Medan: Universitas negeri Islam Sumatra Utara, 2017.
- T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: bpfe, 2000, hal. 3. *Tematik...*, hal. I65.
- Thomas Lickona, *Character Matters (Persoalan Karakter)*, Jakarta: Bumi Ak 2007, hlm. 11.
- Tim Akar Maedia, *Kamus Lengkap Praktis Bahasa Indonesia*, Surabaya: Akar Media, 2003, hlm.157.
- Tjutju Yuniarsih & Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: ALFABETA, 2003, hlm.104.
- Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, 1988. hal.8.
- Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, 05, hlm.224.
- Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, 2007 hlm.419.
- Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, 2007, hal 155.
- Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, hlm.129-139
- Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta, ANDI Offset, 2010, h.41-50

Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data S tatistik, ...,hal.* 139-233.

Lestari, *Membina Disiplin Anak*, Jakarta: Pondok Press, 1 984, cet ke-1, hal.2.

S. Poerwadarminta, *Kamus umum Bahasa Indonesia*, PN Balai pustaka, Jakarta, hlm. 1036.

W.J.S. Purwadarminta, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: hal.129-139.

Wahibur Rokhman, *Pemberdayaan dan Komiten: Upaya encapai Kesuksesan Organisasi Dalam Mmenghadapi ersaingan Global*, (Yogyakarta: Amara Books, 2003), hlm. 123.

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo 1988,h. 369.

Wahyudi. *Manajemen Personalia Perusahaan*. 1995 online, <http://mutasi-pegawai-pada-perusahaan/com>, diakses 01 juni 2018.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: PT. RAJA Grafindo prasada. 15 juni 2018, diakses 01 juni 2018.

Winardi, *Manajemen Prilaku Organisasi*, Jakarta: KPrenada edia, Cet. 1, 2004, hal. 74.

Zulganef, *Konsep Persamaan Struktural dan Aplikasinya menggunakan AMOS 5*, Bandung: Penerbit Pustaka, 2006, hal.56.



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

SURAT PENUGASAN PEMBIMBING
Nomor : PTIQ/252/PPs/C.1.1/IX/2018

Atas dasar usulan Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam.
Maka Direktur Pascasarjana Institut PTIQ menugaskan kepada:

1. N a m a : Dr. H. EE Junaedi Sastradiharja, M.Pd.
NIDN : 2117066301
Jabatan Akademik : Lektor
Pembimbing I,
2. N a m a : Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A.,M.PdI.
NIDN : 0328037405
Jabatan Akademik : Lektor
Sebagai Pembimbing II,

Untuk melaksanakan bimbingan Tesis sebagai pembimbing mahasiswa(i) berikut ini:

- N a m a : Asep Kurniawan
Nomor Induk Mahasiswa : 152520147
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : -
Judul Tesis : Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Disiplin Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor

Waktu bimbingan kepada yang bersangkutan diberikan jangka waktu selama 2 (dua) semester sejak tanggal penugasan.

Demikian, atas kerjasamanya dihaturkan terima kasih.



Jakarta, 24 September 2018
Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta


Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
NIDN. 2127035801



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

Nomor : PTIQ/201/PPs/C.1.3/X/2018
Lamp. :-
Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Sekolah SD Terpadu Bina Ilmu Bogor
di –
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa(i) di bawah ini:

N a m a : Asep Kurniawan
N I M : 152520147
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul: "*Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Disiplin Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor*".

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian Mahasiswa(i) kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 22 Oktober 2018

Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta

Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
NIDN. 2127035801



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

Nomor : PTIQ/206/PPs/C.1.3/X/2018
Lamp. :-
Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Sekolah SD Sahabat Alam Bogor
di –
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa(i) di bawah ini:

N a m a : Asep Kurniawan
N I M : 152520147
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul: "*Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Disiplin Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor*".

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian Mahasiswa(i) kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 22 Oktober 2018

Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
NIDN. 2127035801



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

Nomor : PTIQ/205/PPs/C.1.3/X/2018
Lamp. :-
Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Sekolah SD Arrahman Bogor
di –
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa(i) di bawah ini:

N a m a : Asep Kurniawan
N I M : 152520147
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul: *"Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Disiplin Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor"*.

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian Mahasiswa(i) kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 22 Oktober 2018

Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
NIDN. 2127035801



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

Nomor : PTIQ/203/PPs/C.1.3/X/2018
Lamp. :-
Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Bogor
di –
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa(i) di bawah ini:

N a m a : Asep Kurniawan
N I M : 152520147
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul: *"Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Disiplin Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor"*.

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian Mahasiswa(i) kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 22 Oktober 2018

Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
NIDN. 2127035801



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

Nomor : PTIQ/202/PPs/C.1.3/X/2018
Lamp. :-
Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Sekolah SD Darul Muttaqien Bogor
di –
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa(i) di bawah ini:

N a m a : Asep Kurniawan
N I M : 152520147
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul: *"Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Disiplin Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor"*.

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian Mahasiswa(i) kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 22 Oktober 2018

Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
NIDN. 2127035801



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

Nomor : PTIQ/200/PPs/C.1.3/X/2018
Lamp. :-
Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Sekolah SD Al Ashriyyah Nurul Iman Bogor
di –
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa(i) di bawah ini:

N a m a : Asep Kurniawan
N I M : 152520147
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul: *"Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelolaan Kepegawaian terhadap Disiplin Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor"*.

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian Mahasiswa(i) kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 22 Oktober 2018

Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
NIDN. 2127035801



**MAJLIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH PARUNG
SD MUHAMMADIYAH 58 PARUNG**

TERAKREDITASI B

NSS : 102020510031

NPSN : 20230685

Jl. Ciseeng Gunung Kapur No. 01 Desa Bojong Indah Parung - Bogor 16330 Telp. (0251) 8541 145

SURAT KETERANGAN

Nomor : 080/SDM/IV.4. AU/XI/ 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SD Muhammadiyah 58 Parung. Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Asep Kurniawan
Tempat,Tgl. Lahir : Cianjur, 12 Februari 1989
NIM : 152520147
Strata : S2
Universitas : Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al Qur'an PTIQ Jakarta

Telah melakukan penelitian di SD Muhammadiyah 58 Parung Bogor, dengan judul tesis "Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelola Kepegawaian Terhadap disiplin Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor".

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parung, 23 Oktober 2018

Kepala Sekolah



ABDUL MUROD,S.Pd

NBM : 578 191



S.D. Terpadu

BINA ILMU

Jl. H. Mawi No. 3 Parung - Bogor 16330 Telp. (0251) 8615779 Fax (0251) 8615779
email : sdtbinailmu@yahoo.com - www.bil.sch.id

AKREDITASI : A
NPSN : 20237876
NSS : 102020210033

Bina Ilmu

SURAT ETERANGAN

Nomor: 036/S-Ket/SDT-Bil/X/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SD Terpadu Bina Ilmu

Nama : Suprianto, SPd
NUPTK : 0039757659200043
Tempat, Tgl Lahir : Bogor, 07 Juli 1979

Menerangkan bahwa:

Nama : Asep Kurniawan
Tempat Tgl lahir : Cianjur, 12 Pebruari 1989
NIM : 152520147
Strata : S2
Universitas : Institut Ilmu Perguruan Tinggi Al-Qur'an (PTIQ) Jakarta

Telah melakukan penelitian di SD Terpadu Bina Ilmu Parung, Bogor, Jawa Barat, dengan judul tesis "**Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah dan Pengelola Kepegawaian Terhadap Disiplin Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor**"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan oleh orang yang bersangkutan sebagaimana mestinya.



Parung, 23 Oktober 2018
Kepala SDT Bina Ilmu

Suprianto, SPd



SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU
DARUL MUTTAQIEN
FULL DAY SCHOOL

SURAT KETERANGAN

Nomor : 186/A2/B/01/02/SD/X/2018

Kepala SDIT Darul Muttaqien Bogor Menerangkan Bahwa :

Nama : Asep Kurniawan

TTL : Cianjur, 12 Februari 1989

NIM : 152520147

Strata : S2

Universitas : Institut Perguruan Tinggi Ilmi Al-Qur'an PTIQ Jakarta

Telah melakukan penelitian di SDIT Darul Muttaqien Bogor dengan judul tesis "**Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah Dan Pengelola Kepegawaian Terhadap Disiplin Guru Pada Sekolah Dasar di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor**"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan oleh orang yang bersangkutan sebagaimana mestinya.



Bogor, 25 Oktober 2018

Abdullah S.Pd.I



SEKOLAH DASAR SWASTA

AR-RAHMAN

NSS : 1010202119028 NPSN : 20230632

**Alamat : Jl. H. Mawi Gg. IRBI No. 64 RT. 010/003 Desa Bojong Indah
Kecamatan Parung Kabupaten Bogor Kode Pos 16330**

SURAT KETERANGAN

Nomor : 028/SDIT-AR/V/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala sekolah SDS Ar-Rahman, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Asep Kurniawan
Tempat, Tgl. Lahir : Cianjur, 12 Februari 1989
NIM : 152520147
Strata : S2
Universitas : Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al Qur'an PTIQ Jakarta

Telah Melakukan Penelitian Di Sds Ar-Rahman , Dengan Judul Tesis **"Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah Dan Pengelola Kepegawaian Terhadap Disiplin Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor"**.

Demikian surat keterangan ini di buat agar dapat di penggunaan sebagaimana mestinya.

Parung, 23 Oktober 2018

Kepala Sekolah





مؤسسة مهذب المنيرة نور الإيمان

YAYASAN AL ASHRIYYAH NURUL IMAN ISLAMIC BOARDING SCHOOL

SD AL ASHRIYYAH NURUL IMAN

Terakreditasi : B

Nomor: 02.00 / 150 / BAP-SM / SK / X / 2015

Nomor Statistik Sekolah

1	0	2	0	2	0	2	1	0	0	3	4
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

SURAT KETERANGAN

Nomor: 146/A2.B1.01.01/01/SD/X/2018

Kepala SD Al Ashriyyah Nurul Iman Menerangkan Bahwa :

- Nama : Asep Kurniawan
- TTL : Cianjur, 12 Februari 1989
- NIM : 152520147
- Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam
- Universitas : Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al Qur'an PTIQ Jakarta

Telah melakukan penelitian di SD Al Ashriyyah Nurul Iman dengan judul tesis **"Pengaruh Keteladan Kepala Sekolah Dan Pengelolaan Kepegawaian Terhadap Disiplin Guru Pada Sekolah Dasar di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor"**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan oleh yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Parung, 23 Oktober 2018

Mengertahi,
Kepala Sekolah
SD Al Ashriyyah Nurul Iman





YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

KARTU KONTROL BIMBINGAN TESIS/DISERTASI

Nama : Asep Kurniawan
NIM : 152520147
Prodi/Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis/Disertasi : Pengaruh Kataladanan Kepala Sekolah Dan Pengalalaan Kepagawain Terhadap Disiplin Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor
Tempat Penelitian : Sekolah Dasar di kecamatan atas parung

Konsultasi Yang ke-	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	Rabu 27/12 17	Bimbingan BAB I	
2.	Ahad 31/12 17	Bimbingan BAB II	
3.	Ahad 14/01 18	Revisi BAB II	
4.	selasa 24/01 18	Bimbingan BAB III	
5.	kamis 25/01 18	Revisi BAB III	
6.	Senin 30/01 18	Bimbingan BAB IV & V	
7.	23/10/2018	Ujian Progres Report I (BAB II & III)	
8.	24/10/2018	Revisi Progres Report (BAB II & III)	
9.	30/10/2018	Ujian Progres II (BAB IV - akhir)	
10.	31/10/2018	Revisi ujian Progres II	
11.	31/10/2018	Pengajuan Pengesahan tesis	
12.	31/10/2018	Pengesahan tesis	

Jakarta, 01/11-2018

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Mengetahui,
Ketua Program Studi

KUESIONER KETELADANAN KEPALA SEKOLAH (XI)

Sebelum Mengisi angket di bawah ini, dimohon melengkapi data-data sebagai berikut:

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Lama Mengajar :

SD :

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan tentang Keteladanan Kepala Sekolah. Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu dari beberapa pilihan dengan memberi tanda contreng (√) pada tempat yang tersedia. Bapak/Ibu bebas menentukan penilaian terhadap Keteladanan Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Alternatif jawaban yang ada:

SL = Selalu

SR = Sering

P = Pernah

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	P	JR	TP
Teladan dalam sikap						
1	Kepala Sekolah memberi contoh yang baik bagi bawahanya					
2	Kepala sekolah mencari solusi terbaik ketika ada pengaduan dari wali siswa					
3	Kepala sekolah bekerja tekun demi pencapaian profesionalisme guru.					
4	Kepala sekolah bersikap acuh kepada guru yang mengalami kesulitan dalam mengajar					
5	Kepala sekolah selalu menasehati agar guru bersikap sabar terhadap siswa-siswa yang bermasalah					
6	Kepala sekolah menjenguk siswa yang sakit					
7	Kepala sekolah menilai guru setiap 1 semester					
8	Kepala sekolah merencanakan supervisi guru					
9	Kepala sekolah memecahkan masalah di luar pemikiran guru					
10	Kepala sekolah bertindak kasar apabila memarahi guru					
11	Kepala sekolah menganjurkan guru mencari bahan ajar di luar buku paket (internet)					
12	Kepala sekolah tidak melaksanakan					

	suvervisi guru					
Teladan dalam Perilaku						
13	Kepala sekolah selalu menasehati agar guru berperilaku baik terhadap siswa-siswa yang mengalami kesulitan saat belajar					
14	Guru senantiasa di ingatkan kepala sekolah agar berperilaku baik					
15	Kepala sekolah menanamkan kepada guru sikap ikhlas					
16	Kepala sekolah membiarkan guru untuk acuh terhadap orang tua wali yang berkonsultasi					
17	Kepala sekolah memotivasi guru untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi					
18	Kepala sekolah mendorong guru untuk menghadiri pelatihan guru					
19	Kepala sekolah mengarahkan guru untuk mengikuti seminar-seminar					
20	Kepala sekolah menganjurkan guru supaya menggunakan pasilitas internet yang ada untuk bahan ajar					
21	Kepala sekolah memutasi guru yang melanjutkan study					
22	Kepala sekolah mewajibkan guru menerapkan pembelajaran yang kreatif dan inovatif					
23	Kepala sekolah sering meminta masukan					

	kepada guru-guru ide-ide yang kreatif					
Teladan dalam Ucapan						
24	Kepala sekolah menanyakan keadaan guru					
25	Kepala sekolah menasehati guru dengan tutur kata yang baik					
26	Kepala sekolah berkata sopan terhadap guru					
27	Apabila ada guru yang berbuat kesalahan kepala sekolah menegurnya dengan baik					
28	Kepala sekolah membiarkan guru yang berkata kasar saat mengajar					
29	Kepala sekolah senantiasa membantu guru yang mengalami kesulitan dalam mengajar					
30	Kepala sekolah siap membantu guru yang mempunyai masalah yang tidak berkaitan dengan sekolah					

KUESIONER PENGELOLAAN KEPEGAWAIAN (X2)

Sebelum Mengisi angket di bawah ini, dimohon melengkapi data-data sebagai berikut:

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Lama Mengajar :

SD :

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan tentang Pengelolaan Kepegawaian. Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu dari beberapa pilihan dengan memberi tanda centang (√) pada tempat yang tersedia. Bapak/Ibu bebas menentukan penilaian terhadap Pengelolaan Kepegawaian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Alternatif jawaban yang ada:

SS = Sangat setuju

S = Setuju

KS = Kurang setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Perencanaan						
1	Di sekolah saya lowongan pekerjaan di umumkan secara terbuka					
2	Sekolah saya memberitahukan kebutuhan pegawai setiap awal tahun					
3	Di sekolah saya penerimaan calon pegawaian melalui beberapa tahap seleksi					
4	Di sekolah saya hasil seleksi di umumkan secara terbuka kepada calon pegawai					
5	Di sekolah saya setiap calon pegawai di berikan penjelasan mengenai tugasnya					
6	Di sekolah saya penugasan pegawai tanpa					

	disertai uraian yang jelas					
7	Di sekolah saya kriteria calon pegawai diumumkan secara terbuka					
8	Kepala Sekolah memberikan penjelasan instrumen supervisi					
9	Kepala Sekolah mengembangkan instrumen supervisi					
Pengorganisasian						
10	Di sekolah saya penerimaan pegawai didasarkan pada kompetensinya					
11	Di sekolah saya penugasan mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai					
12	Di sekolah saya penugasan mengajar sesuai dengan ketentuan maksimum 24 jam perminggu					
13	Di sekolah saya penugasan mengajar sesuai aturan yang ada					
14	Di sekolah saya pegawai bekerja tanpa di berikan arahan					
15	Di sekolah saya pegawai diberikan arahan prajabatan sebelum melaksanakan tugas					
Pengembangan & pembinaan						
16	Di sekolah saya pegawai diberikan kesempatan mengikuti seminar-seminar					
17	Di sekolah saya pegawai diberikan pelatihan sesuai keahliannya					
18	Di sekolah saya pegawai didorong untuk mengikuti kursus keterampilan.					
19	Di sekolah saya banyak pegawai yang mengabaikan pelatihan					
20	Di sekolah saya pegawai yang berprestasi diberikan reward					
21	Di sekolah saya pegawai yang melebihi target pencapaian di naikan imbalan					
22	Di sekolah saya pegawai yang kinerjanya tidak berkembang di mutasi					
23	Di sekolah saya demosi pegawai dilakukan sebagai tidakan pendisiplinan					
24	<i>Di sekolah saya banyak pegawai yang di pecat tanpa sebab</i>					
Evaluasi						

25	Di sekolah saya penilaian pegawai dilakukan secara berkala					
26	Di sekolah saya penilaian diumumkan sebagai dasar promosi pegawai					
27	Di sekolah saya menerapkan sistem pengawasan kehadiran pegawai secara ketat					
28	<i>Di sekolah saya guru yang tidak mengajar 5 kali di berhentikan</i>					
29	Di sekolah saya guru yang mengumpulkan uang siswa di berhentikan					
30	<i>Di sekolah saya guru yang membolos 1 minggu tidak di tegur</i>					

KUESIONER DISIPLINAN GURU (Y)

Sebelum Mengisi angket di bawah ini, dimohon melengkapi data-data sebagai berikut:

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Lama Mengajar :

SD :

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan tentang Di Siplin Guru. Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu dari beberapa pilihan dengan memberi tanda contreng (√) pada tempat yang tersedia. Bapak/Ibu bebas menentukan penilaian terhadap Di Siplin Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Alternatif jawaban yang ada:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Disiplin waktu						
1	Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakan disiplin kerja					
2	Saya mendapat teguran bila terlambat hadir ke sekolah					
3	Saya mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					
4	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan					
5	Setiap tugas yang saya kerjakan sesuai target					
6	Saya menyerahkan pekerjaan kepada atasan tepat waktu					
7	Saya menyelesaikan administrasi kelas tepat waktu					
8	Saya melaksanakan piket sekolah sesuai jadwal					

9	Bagi saya masuk kedalam kelas terlambat biasa saja					
10	Saya memjalankan fiket sesuai jadwal					
Disiplin dalam bertugas						
11	Saya selalu melaksanakan apel setiap pagi					
12	Saya selalu membuat silabus setiap taun ajaran baru					
13	Setiap pelajaran yang saya ajarkan selalu berpedoman pada rpp					
14	Saya selalu membuat prota dan promes					
15	Saya selalu ikut dalam evaluasi kerja mingguan sekolah					
16	Dalam mengatasi permasalahan kelas saya selesaikan dengan tuntas					
17	Saya selalu menyelesaikan penilaian ujian siswa di sekolah					
18	Saya hanya membuat soal ujian tanpa mengorksi					
Disiplin dalam menegakan aturan						
19	Saya melaksanakan arahan kepala sekolah dengan baik					
20	Saya tidak suka membolos dalam mengajar					
21	Saya menjaga kebersihan sekolah					
22	Saya mampu memelihara dan memanfaatkan fasilitas kerja dengan baik					
23	Saya melaksanakan Jadwal tugas piket guru yang telah ditetapkan sekolah					
24	Saya tidak mengisi admistrasi guru					
25	Saya mematuhi tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
26	Perintah yang diberikan oleh atasan langsung saya kerjakan					
27	Saya berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya					
28	Saya mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan					
29	Saya absen di sekolah					
30	Saya mengisi buku admistrasi guru					

Kisi-kisi Angket
Keteladanan Kepala Sekolah (X1)

Sumber Teori	Variabel	Definisi Konseptual Variabel/ Sintesis	Dimensi	Indikator	Nomor Soal	
					+	-
W.J.S. Poerwada minta	Keteladanan kepala sekolah	Keteladanan Kepala Sekolah adalah pemberian contoh berupa/ tuntunan sikap tingkah laku dan ucapan yang baik kepada orang lain	Teladan dalam Sikap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Sekolah peduli dengan guru di sekolah 2. Kepala Sekolah peduli dengan guru di luar sekolah 3. Kepala sekolah melaksan akan suverpisi guru 	1, 2,3,5 6,7, 8,9,10,12,13,14	4 11

			Teladan dalam Perilaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Sekolah memotivasi guru dalam moral 2. Kepala Sekolah memotivasi guru agar berkembang 3. Kepala sekolah memotivasi untu berkreaitifitas 	<p>15,16,17</p> <p>19,20,21,22,23</p> <p>24,25,26</p>	<p>18</p> <p>23</p>
			Teladan dalam Ucapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah teladan dalam berkata 2. Kepala Sekolah teladan dalam 	<p>27,28,29,</p> <p>30,31,33,</p> <p>34,35</p>	<p>32</p>

				bertindak 3. Kepala sekolah teladan dalam berinovasi		
--	--	--	--	---	--	--

Kisi-kisi Angket

Pengelolaan kepegawaian (X2)

Sumber Teori	Variabel	Definisi Konseptual Variabel/ Sintesis	Dimensi	Indikator	Nomor Soal	
					+	
Handbook	Pengelolaan Kepegawaian	Manajemen kepegawaian adalah penarikan, seleksi, sosialisasi, pengembangan, pemeliharaan dan pembinaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun	Perencanaan	4. Penerimaan Lamaran 5. Seleksi pegawai 6. Sosialisasi dan penempatan	1,2,3 4,5, 7,8,9,10	6
			Pengorganisasian	4. Penerimaan pegawai/pengawasan 5. Pembagian tugas dan tanggung jawab pegawai 6. Pengarahan pegawai	11,12,13, 14 15,17	1 6

		organisasi.				
			Pengembangan & pembinaan	1. Pelatihan pegawai 2. Promosi pegawai 3. Mutasi pegawai 4. Demosi	18,19,20 22,23 24 26,27	2 1 2 5
			Evaluasi	1. Penilaian kinerja 2. Pemberhentian kinerja	28,29,30 31,32,33,34	3 5

Kisi-kisi Angket
Kedisiplinan Guru (Y)

Sumber Teori	Variabel	Definisi Konseptual Variabel/ Sintesis	Dimensi	Indikator	Nomor Soal	
					+	
Elizabeth Hurlock	Kedisiplinan guru	Kedisiplinan guru adalah merupakan sikap mental Patuh dan taat terhadap aturan dan norma yang berlaku	Disiplin waktu	7. Disiplin Waktu masuk bekerja dan memulai pekerjaan 8. Mengajar tepat waktu 9. Ketepatan dalam menjalankan tugas	1, 2,3, 4,5,6,7 8,10,	9
			Disiplin dalam bertugas.	7. Ketaatan dalam melaksanakan tugas 8. Ketaatan terhadap kegiatan mengajar disekolah 9. Bertanggung jawab dalam bekerja	11, 12, 13, 14 15, 16, 17, 18,20,	19
			Disiplin	4. Ketaatan	21,22,23,	

			dalam menegakan aturan	terhadap tata tertib di sekolah 5. Ketaatan dalam peraturan yang tertulis di dekolah 6. Mengikuti prosedur kerja di sekolah	24,25,26,27, 28,30,31,32,33, 34, 35	29
--	--	--	------------------------------	---	---	----

Kendaraan	Nomor Item Perencanaan																																			JUMLAH		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143
2	4	3	3	4	2	2	5	4	3	4	3	5	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	118	
3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	151	
4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	141	
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
7	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145	
8	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172	
10	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	146	
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	126	
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	199	
13	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	
14	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	2	3	4	4	5	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	188	
15	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	1	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	153	
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
17	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
18	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	148	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
21	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	144	
22	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	
23	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	161	
24	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	120	
25	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	138	
26	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	153	
27	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	2	5	4	146	
28	4	3	3	4	2	2	5	4	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	120	
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145	
30	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
IF: KOR	0.4262	0.5039	0.5511	0.5853	0.7513	0.6968	0.3228	0.703	0.8160	0.4919	0.5903	0.4258	0.6299	0.7260	0.5861	-0.0162	0.4817	0.6336	0.4262	0.6561	0.1876	0.5901	0.7481	0.1307	0.6347	-0.2063	0.6394	0.4372	0.3900	0.4262	0.5819	0.6580	0.6532	0.5337	0.4262			
Jl. Var	17,818																																					
Var	139,766																																					

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel :Keteradanan Kepala Sekolah (X1)

Responden	Nomor Item Pernyataan																																			JUMLAH			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35				
1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	153	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173		
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	145		
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	134		
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141		
9	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	150		
10	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	148		
11	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	149		
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	163		
13	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	3	4	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	5	2	5	4	5	5	4	4	4	145			
14	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	2	1	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	145		
15	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	141		
16	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	144			
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	155		
18	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	1	2	2	2	5	2	4	4	4	2	3	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	139		
19	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	3	1	3	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	135			
20	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	1	4	5	5	4	4	4	143			
21	5	4	3	5	4	3	5	5	3	4	3	3	4	4	5	3	4	2	3	4	5	5	2	3	5	4	3	3	1	5	4	3	5	4	3	130			
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	164			
23	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	146			
24	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	130			
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	161			
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	155			
27	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	149			
28	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	165			
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	152				
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	164			
KOEF. KOR	0.5308	0.6457	0.6924	0.5308	0.6457	0.6924	-0.0021	0.1324	0.4107	0.2553	0.4593	0.6834	0.4655	0.3940	0.5760	0.6834	0.6378	0.5474	0.6834	0.4995	0.4283	0.4011	0.3415	0.2980	0.5308	0.6457	0.6924	0.4192	0.3661	0.5308	0.6457	0.6924	0.3801	0.4009	0.6825	17.619366			
Jml Var	17.619																																						
total var	156.644																																						
Reabilitas	0.918																																						

Responden	Nomor Item Penyelesaian																																			JUMLAH		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
1	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	159
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	157
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
9	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	2	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154	
10	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154
11	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	159
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142
13	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
14	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
15	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
16	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
17	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143
18	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	1	1	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
19	5	4	4	5	3	2	5	5	5	5	2	3	3	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
20	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
21	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	3	2	3	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
22	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	157
23	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154
26	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148
29	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162
30	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162
KOEF KOR	0.7000	0.5108	0.5644	0.7000	0.5351	0.2618	0.7000	0.700	0.7000	0.7000	0.4309	0.1897	0.3661	0.3676	0.5259	0.7000	0.6103	0.4481	0.6254	0.4824	0.4045	0.7000	0.4018	0.3627	0.2471	0.7000	0.4397	0.3778	0.4175	0.4131	0.2377	0.7000	0.3419	0.7000	0.6240	17.8867506		
Jml Var	17.887																																					
total var	154.171																																					

del Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.768	9.770

a. Predictors: (Constant), Pengelolaan Kepegawaian, Keteladanan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

*Koefisien Regresi***Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-17.300	13.950		-1.240	.220
	Keteladanan Kepala Sekolah	1.197	.143	.740	8.384	.000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.731	7.321		.919	.362
	Pengelolaan Kepegawaian	.945	.074	.859	12.782	.000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.768	9.770

- a. Predictors: (Constant), Pengelolaan Kepegawaian, Keteladanan Kepala Sekolah
- b. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

*Koefesien Determinasi***Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.540	13.761

- a. Predictors: (Constant), Keteladanan Kepala Sekolah
- b. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.733	10.475

- a. Predictors: (Constant), Pengelolaan Kepegawaian
- b. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y X2
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Kedisiplinan Guru	Pengelolaan Kepegawaian
Kedisiplinan Guru	Pearson Correlation	1	.859**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	60	60
Pengelolaan Kepegawaian	Pearson Correlation	.859**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

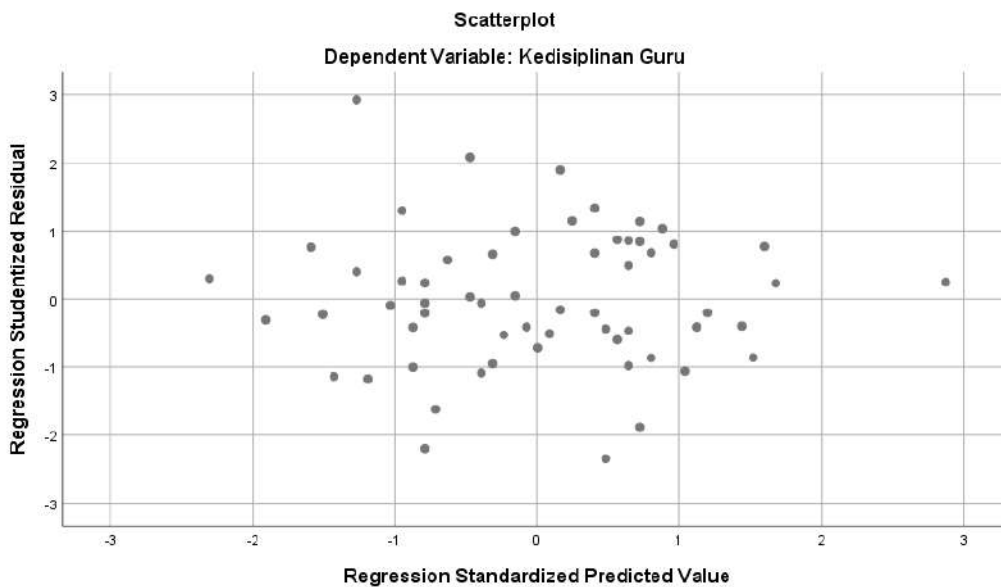
```

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengelolaan Kepegawaian, Keteladanan Kepala Sekolah ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

b. All requested variables entered.



Koefesien Korelasi

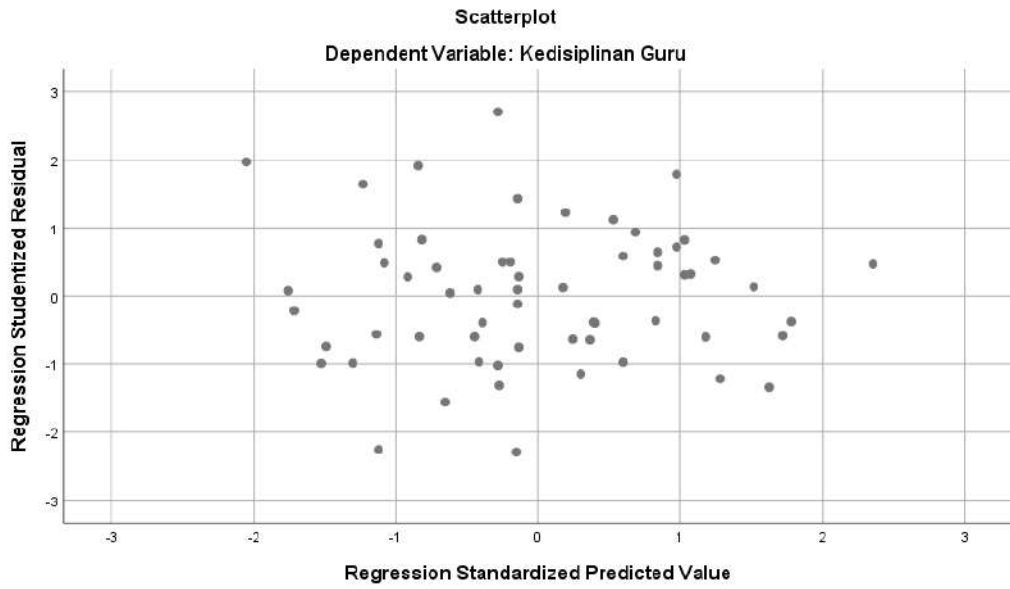
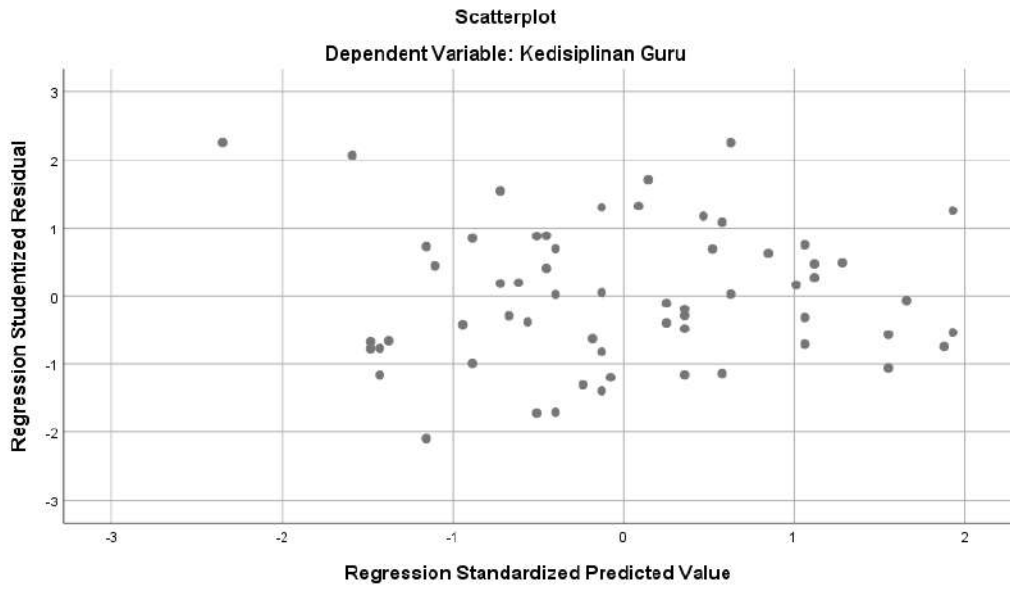
```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y X1
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

		Kedisiplinan Guru	Keteladanan Kepala Sekolah
Kedisiplinan Guru	Pearson Correlation	1	.740**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	60	60
Keteladanan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	.740**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kedisiplinan Guru * Keteladanan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	19296.850	38	507.812	2.135	.034
		Linearity	13309.445	1	13309.445	55.947	.000
		Deviation from Linearity	5987.405	37	161.822	.680	.851
	Within Groups		4995.750	21	237.893		
	Total		24292.600	59			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kedisiplinan Guru * Pengelolaan Kepegawaian	Between Groups	(Combined)	21539.017	36	598.306	4.998	.000
		Linearity	17928.325	1	17928.325	149.751	.000
		Deviation from Linearity	3610.692	35	103.163	.862	.662
	Within Groups		2753.583	23	119.721		
	Total		24292.600	59			

Test Statistic	.057
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.38600355
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.039
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

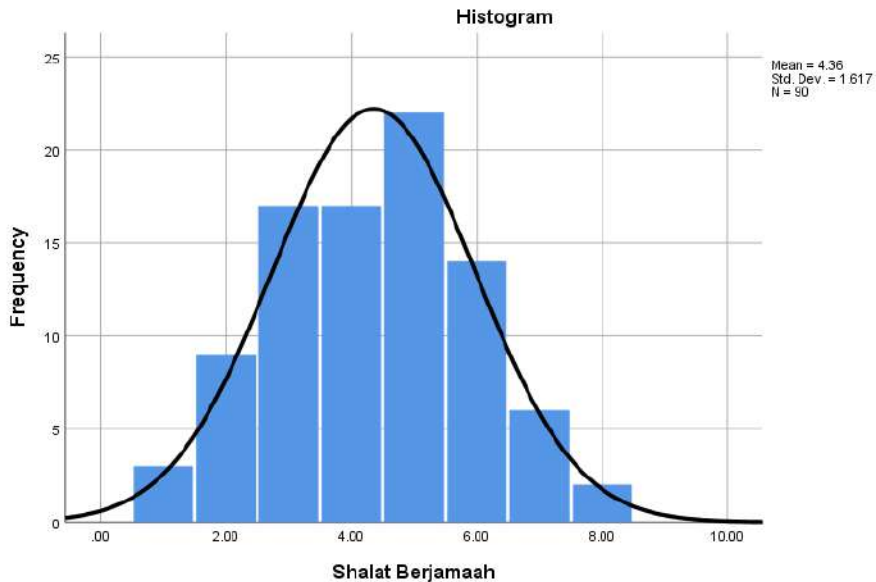
- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.60311919
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.050
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



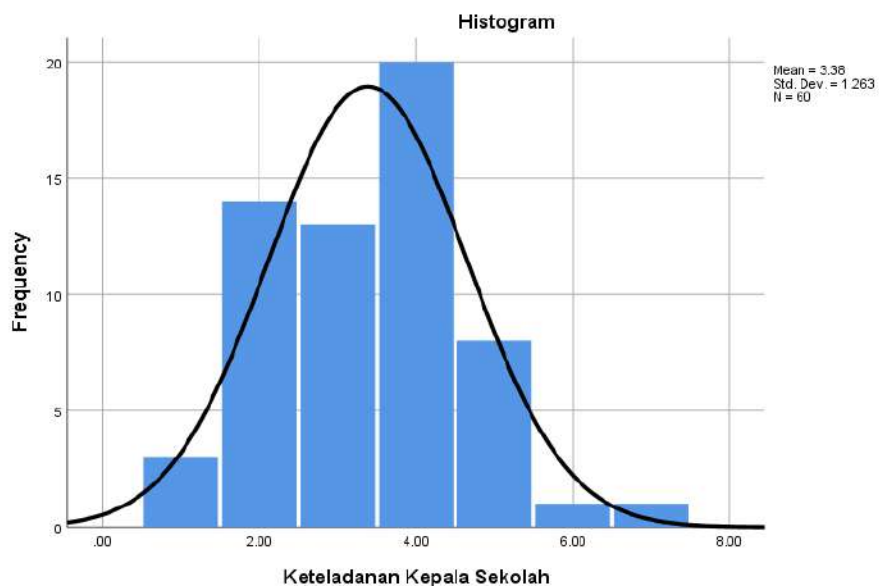
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	13.64386913
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.056
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Keteladanan Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	68-77	3	5.0	5.0	5.0
	78-87	14	23.3	23.3	28.3
	88-97	13	21.7	21.7	50.0
	98-107	20	33.3	33.3	83.3
	108-117	8	13.3	13.3	96.7
	118-127	1	1.7	1.7	98.3
	128-137	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



Statistics

Pengelolaan Kepegawaian

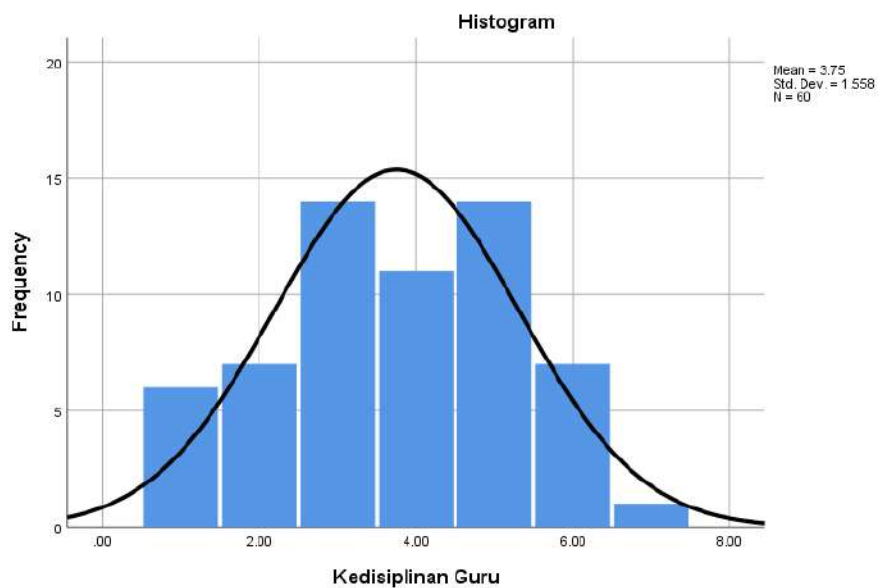
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		97.35
Std. Error of Mean		2.382
Median		95.00
Mode		95 ^a
Std. Deviation		18.452

Variance	340.469
Range	79
Minimum	54
Maximum	133
Sum	5841

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Pengelolaan Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	54-65	1	1.7	1.7	1.7
	66-77	9	15.0	15.0	16.7
	78-89	12	20.0	20.0	36.7
	90-101	12	20.0	20.0	56.7
	102-113	13	21.7	21.7	78.3
	114-125	7	11.7	11.7	90.0
	126-137	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



Statistics

Keteladanan Kepala Sekolah

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		96.93
Std. Error of Mean		1.620
Median		97.50
Mode		87 ^a
Std. Deviation		12.551
Variance		157.521
Range		65
Minimum		68
Maximum		133
Sum		5816

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Statistics

Deskriptif Data Kedisiplinan

Guru

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		98.70
Std. Error of Mean		2.620
Median		99.00
Mode		92 ^a
Std. Deviation		20.291
Variance		411.739
Range		88
Minimum		57
Maximum		145
Sum		5922

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.593	9.907		-1.574	.121
	Keteladanan Kepala Sekolah	.441	.142	.273	3.110	.003
	Pengelolaan Kepegawaian	.735	.096	.668	7.620	.000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

DAFTAR RIWAWAT HIDUP

Nama : Asep Kurniawan
Tempat/Tgl. : Cianjur, 12 Februari 1989
Lahir
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat :Desa Waru Jaya Rt 01/ rw 01 Kecamatan
Parung Kab. Bogor
E-Mail : kasepkurniawan111@gmail.com

**Riwayat Pendidikan:**

1. Sekolah Dasar Negeri Cisarua Sukabumi Parung Kuda Tahun Lulus 2002
2. Madrasah Tsanawiyah Al-Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor Lulus Tahun 2005
3. Mdrasah Aliyyah Al-Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor Lulus Tahun 2009
4. Strata Satu (S1) Jurusan Pendidikan Bahasa Arab STAI Nurul Iman Parung-Bogor Lulus Tahun 2015

Riwayat Pekerjaan:

1. Guru SD Al-Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor (2010-2015)
2. Kepala Sekolah SD Al-AI-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boardi (2016-Sekarang)

