

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
IMPLEMENTASI SPMI DI SATUAN PENDIDIKAN
PROVINSI JAWA BARAT**

LAPORAN PENELITIAN

Diajukan kepada
Kepala LPMP Jawa Barat untuk Memenuhi
Salah Satu Tugas Widyaiswara pada Unsur Pengembangan Profesi



Oleh:

Ketua : Dr. Sumarna, M.Pd
Anggota : Dr. Rina Mutaqinah, M.Pd
Dr. Hj. Giri Verianti, M.Pd
Dr. Nursiti Syamsinar, M.Pd
Dra. Sri Rodianawati, MM
Idris Apandi, M.Pd
Dani Tohir, M.Pd

**LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN JAWA BARAT
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPLEMENTASI SPMI DI SATUAN PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Mengetahui
Kepala LPMP Jawa Barat

Bandung Barat, Januari 2020
Pembimbing

Gusmayadi Muhamarsyah, SE.,M.Ed
NIP. 196405261995121001

Prof. Ace Suryadi, Ph.D
NIP. 195107251978031001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis atas nama Tim Peneliti LPMP Jawa Barat panjatkan ke hadirat Alloh SWT. yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga laporan penelitian ini dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang sudah ditetapkan.

Laporan penelitian ini disusun berdasarkan rangkaian program sebagaimana tertuang dalam DIPA LPMP Jawa Barat Tahun 2019 dalam upaya pengembangan profesi sekaligus sebagai bahan evaluasi atas program inti LPMP Jawa Barat di Tahun 2019 dan tahun-tahun sebelumnya.

Terselesaikannya laporan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu, penulis atas nama Tim Peneliti LPMP Jawa Barat menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. **Gusmayadi Muhamarsyah, SE.,M.Ed**, selaku Kepala LPMP Jawa Barat yang telah memberikan dukungan baik berupa moril maupun materil sehingga terlaksananya penelitian ini;
2. **Prof. Ace Suryadi, Ph.D**, selaku pembimbing yang telah memberikan saran dan masukannya sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan lancar;
3. **Bapak/Ibu responden** yang tidak dapat disebutkan satu persatu karena sampelnya cukup banyak, atas partisipasi dan kerja samanya yang baik sehingga diperoleh data-data yang sangat berguna untuk penyusunan laporan penelitian ini.

4. **Rekan-rekan peneliti** yang dengan penuh kesabaran dan keuletan dalam menjalankan penelitiannya sehingga tercipta kerja sama yang baik.

Akhirnya penulis atas nama Tim Peneliti LPMP Jawa Barat berharap semoga segala bentuk bantuan dan budi baik semuanya mendapat balasan dari Alloh SWT., dan mudah-mudahan laporan penelitian ini dapat bermanfaat bagi peningkatan mutu pendidikan di Provinsi Jawa Barat khususnya dan Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia pada umumnya.

Bandung Barat, Januari 2020

Tim Peneliti LPMP Jawa Barat

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. PEMBATASAN MASALAH.....	3
C. RUMUSAN MASALAH.....	4
BAB II.....	7
KAJIAN TEORI.....	7
A. HAKIKAT SISTEM PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN.....	7
1. Konsep Mutu Pendidikan.....	7
2. Paradigma Penjaminan Mutu Pendidikan.....	12
3. Penjaminan Mutu Pendidikan (Quality Assurance in Education).....	18
4. Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Internal (SPMI).....	27
B. KINERJA TIM PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN SEKOLAH (TPMPS).....	31
1. Konsep Kinerja.....	32
2. Indikator Kinerja.....	33
3. Tugas TPMPS dalam Penjaminan Mutu.....	35
BAB III.....	37
METODOLOGI PENELITIAN.....	37
A. PENGEMBANGAN INSTRUMEN.....	38
1. Kisi-kisi Instrumen.....	38
2. Validitas dan Ujicoba Instrumen.....	41
B. ANALISIS DATA.....	41
1. Uji Normalitas Data.....	44
2. Uji Heterokedasitas.....	44
3. Uji Autokorelasi.....	44
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	45

C. MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	45
BAB IV.....	47
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
A. HASIL PENELITIAN.....	47
1. Validitas Instrumen.....	47
2. Populasi dan Sampel.....	52
3. Analisis Asumsi Pengukuran dan Pengujian Data.....	52
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
B. PEMBAHASAN.....	64
1. Pengaruh Kualitas Kerja (X1) terhadap Kinerja TPMPS dalam Mengimplementasikan SPMI.....	64
2. Pengaruh Kuantitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Sekolah (TPMPS) dalam Mengimplementasikan SPMI.....	65
3. Pengaruh Ketepatan Waktu terhadap Kinerja TPMPS dalam Mengimplementasikan SPMI.....	65
4. Pengaruh Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja TPMPS dalam Mengimplementasikan SPMI.....	66
5. Pengaruh Kemandirian Kerja Terhadap Kinerja TPMPS dalam Mengimplementasikan SPMI.....	66
6. Pengaruh Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Kemandirian Kerja Terhadap Kinerja TPMPS dalam Mengimplementasikan SPMI.....	67
7. Keterbatasan Penelitian.....	68
BAB V.....	69
SIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. SIMPULAN.....	69
B. SARAN.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN 1.....	78
LAMPIRAN 2.....	88
LAMPIRAN 3.....	92
LAMPIRAN 4.....	93
LAMPIRAN 5.....	99

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen SPMI	38
Tabel 4.1. <i>Summary of 91 Measured (Non-Extreme) Person</i>	48
Tabel 4.2. <i>Summary of 25 Measured (Non-Extreme) Item</i>	48
Tabel 4.3. Nilai Butir	49
Tabel 4.4. Butir yang Tidak Sesuai Model	50
Tabel 4.5. <i>Summary of Category Structure Model = "R"</i>	51
Tabel 4.6. Data Responden	51
Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Analisis	52
Tabel 4.8. Pola Jawaban Responden	53
Tabel 4.9. <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	54
Tabel 4.10. Hasil Uji Heterokedasitas	55
Tabel 4.11. Hasil Uji Autokorelasi	56
Tabel 4.12. R Square $X_1 \rightarrow X_2$	57
Tabel 4.13. R Square $X_2 \rightarrow X_3$	58
Tabel 4.14. R Square $X_3 \rightarrow X_4$	58
Tabel 4.15. R Square $X_4 \rightarrow X_5$	59
Tabel 4.16. Hasil Uji t Hitung	60
Tabel 4.17. Hasil Uji F Statistik	62
Tabel 4.18. Ringkasan Analisis Regersi Berganda	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kisi-kisi dan Instrumen SPMI
Lampiran 2	Nilai Logit untuk 150 Responden
Lampiran 3	Hasil Pengolahan Penelitian Nilai Logit Person
Lampiran 4	Uji Asumsi
Lampiran 5	Hasil Uji t Hitung dan f Simultan

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 28 Tahun 2016 Bab I Pasal 1 menyatakan bahwa Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah adalah satu kesatuan unsur yang terdiri atas organisasi, kebijakan, dan proses terpadu yang mengatur segala kegiatan untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar dan menengah yang saling berinteraksi secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Peraturan ini mengandung pemahaman bahwa penjaminan mutu pendidikan merupakan tugas dan tanggung jawab berbagai pihak, baik organisasi itu sendiri dalam hal ini diwakili satuan pendidikan melalui Tim Penjaminan Mutu Pendidikan Sekolah (TPMPS), pemerintah daerah yang diwakili Tim Penjaminan Mutu Daerah (TPMPD), dan pemerintah pusat yang diwakili Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP).

Komponen-komponen yang memiliki tanggung jawab dalam penjaminan mutu pendidikan tersebut sudah barang tentu memiliki peran dan tanggung jawabnya masing-masing. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) sebagaimana tercantum pada Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 Pasal 11 Ayat 4 memiliki tugas dan peran sebagai berikut:

1. pembinaan, pembimbingan, pendampingan, dan supervisi terhadap satuan pendidikan;
2. memetakan mutu pendidikan dan pelaksanaan SPMI-Dikdasmen;
3. pembinaan, pembimbingan, pendampingan, dan supervisi terhadap SDM pemerintah daerah; dan
4. menyusun laporan dan rekomendasi strategi peningkatan mutu pendidikan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota.

Sementara pada sumber yang sama Pemerintah Daerah dalam hal ini diwakili oleh Tim Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah (TPMPD) memiliki peran dan tugas sebagai berikut:

1. melaksanakan pendataan mutu dan penyusunan rencana peningkatan mutu pendidikan;
2. melalui tahap pengelolaan data mutu, data mutu yang dihasilkan diolah menjadi peta mutu;
3. berdasarkan pemetaan mutu disusun rekomendasi strategi peningkatan mutu sebagai bahan penyusunan rencana strategis peningkatan mutu pendidikan;
4. rencana strategis peningkatan mutu pendidikan disosialisasikan kepada pemangku kepentingan lain sebagai awal dari pengembangan kerja sama untuk peningkatan mutu pendidikan dasar dan menengah di daerah;
5. pemerintah daerah membentuk Tim Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah (TPMPD) Provinsi dan Kabupaten/Kota;
6. selanjutnya Pemerintah Daerah menyusun Rencana Strategis Peningkatan Mutu Pendidikan dengan bantuan TPMPD;
7. TPMPD membantu Pemerintah Daerah dalam implementasi penjaminan mutu pendidikan, yaitu:
 - a. fasilitasi peningkatan mutu pendidikan ke sekolah,
 - b. pengembangan SDM penjaminan mutu pendidikan di daerah, dan
 - c. pengembangan sekolah model dan pengimbasannya ke sekolah di sekitarnya
8. TPMPD bersama para pemangku kepentingan melakukan fasilitasi peningkatan mutu manajemen sekolah dan fasilitasi peningkatan mutu pembelajaran;
9. tugas yang dilakukan oleh TPMPD melalui fasilitasi ke sekolah dan pengembangan SDM penjaminan mutu diharapkan dapat terlaksananya Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di seluruh satuan pendidikan di daerah; dan
10. selanjutnya dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala guna mengetahui kemajuan dari penjaminan mutu pendidikan di daerah sehingga diketahui kemajuan pencapaian Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Pada sisi lain, satuan pendidikan sebagaimana diamanatkan pada Pasal 11 ayat 1 memiliki tugas sebagai berikut:

1. Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan dan mengembangkan SPMI
2. Menyusun dokumen SPMI
3. Membuat rencana peningkatan mutu yang dituangkan dalam Rencana Kerja Sekolah (RKS)

4. Melaksanakan pemenuhan mutu
5. Membentuk tim penjaminan mutu pada satuan pendidikan
6. Mengelola data mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan

Komponen-komponen tersebut dalam implementasinya tentu harus bersinergi dan bahu membahu dalam menjalankan penjaminan mutu pendidikan. Melalui sinergitas komponen-komponen tersebut maka diharapkan mutu pendidikan akan meningkat secara signifikan.

Namun demikian, dalam implementasinya akan bergantung pada kinerja masing-masing komponen tersebut. Fakta empirik menunjukkan bahwa mutu pendidikan ternyata masih bisa dikatakan rendah dan memprihatinkan meskipun pada dasarnya terdapat peningkatan namun tidak signifikan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa komponen-komponen dalam sistem penjaminan mutu pendidikan tersebut masih perlu dianalisa sehingga ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti sangat tertarik untuk melakukan sebuah kajian mengenai “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) pada Satuan Pendidikan Tingkat Dasar di Provinsi Jawa Barat”.

B. PEMBATASAN MASALAH

Sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan melalui Program SPMI ini sangat banyak, maka dalam penelitian ini masalahnya akan dibatasi pada kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas,

kemandirian, dan kuantitas. Dari kelima faktor tersebut mana yang dominan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka masalahnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Satuan Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh kuantitas kerja terhadap kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Satuan Pendidikan di Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh ketepatan waktu terhadap kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Satuan Pendidikan di Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh efektifitas kerja terhadap kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Satuan Pendidikan di Provinsi Jawa Barat?
5. Bagaimana pengaruh kemandirian terhadap kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Satuan Pendidikan di Provinsi Jawa Barat?
6. Bagaimana pengaruh kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas kerja dan kemandirian kerja secara simultan terhadap kinerja

TPMPS dalam mengimplementasikan Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Satuan Pendidikan di Provinsi Jawa Barat?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. mengetahui pengaruh kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian terhadap kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Satuan Pendidikan di Provinsi Jawa Barat; dan
- b. Membuktikan faktor yang dominan di antara kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian TPMPS dalam mengimplementasikan Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Satuan Pendidikan di Provinsi Jawa Barat.

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:

a. Satuan Pendidikan

- 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk mengevaluasi kinerja TPMPS sehingga dapat dijadikan bahan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada satuan pendidikan masing-masing; dan
- 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan titik tolak perbaikan kinerja TPMPS sehingga memudahkan dalam penyusunan rencana program selanjutnya.

b. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota

- 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi terhadap kinerja TPMPD sehingga dapat diambil kebijakan; dan
- 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan penyusunan program sehingga bisa dianggarkan sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan.

c. LPMP

- 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian untuk perbaikan program di masa yang akan datang;
- 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan ukuran mengenai efektifitas dan efisiensi Program SPMI sehingga diharapkan dapat dicarikan solusinya; dan
- 3) Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk mengevaluasi TPMPD dan TPMPS sehingga memudahkan untuk pengorganisasiannya pada anggaran selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. HAKIKAT SISTEM PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN

1. Konsep Mutu Pendidikan

Mutu menurut Edward Sallis (1993:24) adalah kepuasan terbaik dan tercapainya kebutuhan/keinginan pelanggan. Sementara Hoy (2000:15) Memandang bahwa *quality is often defined in term of outcomes to match a customer's satisfaction*. Definisi ini mengandung suatu pemahaman bahwa mutu adalah kepuasan terhadap lulusan berkualitas dan pelayanan yang baik. Berkaitan dengan manajemen mutu modern, Joseph M. Juran (1980:18) mengembangkan konsep trilogi kualitas, yaitu: perencanaan kualitas (*quality planning*), pengendalian kualitas (*quality control*) dan perbaikan kualitas (*quality improvement*).

Perencanaan kualitas (*quality planning*), yaitu suatu proses yang mengidentifikasi pelanggan dan proses yang akan menyampaikan produk dan jasa dengan karakteristik yang tepat dan kemudian mentransfer pengetahuan ini ke seluruh kaki tangan perusahaan guna memuaskan pelanggan dengan cara: memenuhi kebutuhan pelanggan/konsumen, menentukan market segment (segmen pasar) produk, mengembangkan karakteristik produk sesuai dengan permintaan konsumen, dan mengembangkan proses yang mendukung tercapainya karakteristik produk.

Pengendalian kualitas (*quality control*), yaitu suatu proses dimana produk benar-benar diperiksa dan dievaluasi, dibandingkan dengan kebutuhan-kebutuhan

yang diinginkan para pelanggan. Persoalan yang telah diketahui kemudian dipecahkan, misalnya mesin-mesin rusak segera diperbaiki. Caranya: mengevaluasi performa produk, membandingkan antara performa aktual dan target, serta melakukan tindakan jika terdapat perbedaan/penyimpangan. Sedangkan perbaikan kualitas (quality improvement), yaitu suatu proses dimana mekanisme yang sudah mapan dipertahankan sehingga mutu dapat dicapai berkelanjutan. Caranya: mengidentifikasi proyek perbaikan (improvement), membangun infrastruktur yang memadai, membentuk tim, melakukan pelatihan-pelatihan yang relevan, diagnosa sebab-akibat, cara penanggulangan masalah, cara mencapai target sasaran.

Konsep mutu dalam pendidikan praktek pendidikan dapat dianalogikan dengan industri, khususnya industri jasa. Sekolah dapat dianggap sebagai lembaga yang memproduksi dan menjual jasa (service) kepada para pelanggannya. Pelanggan jasa pendidikan yang di produksi oleh sekolah terdiri dari pelanggan primer yaitu siswa, pelanggan sekunder yaitu orang tua dan masyarakat atau penyandang dana, dan pelanggan tersier yaitu pemakai lulusan sekolah yang terdiri dari lembaga pendidikan yang lebih tinggi dan dunia kerja. Pelanggan sekunder dan tersier, yaitu orang tua, masyarakat penyandang dana dan pemakai lulusan, bisa disebut dengan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap pendidikan di sekolah (stakeholders).

Dengan berpegang kepada konsep mutu sebagaimana dijelaskan di atas, apabila konsep modern digunakan, maka mutu sekolah haruslah ditentukan oleh pelanggannya, yakni siswa dan stakeholders, bukan oleh produsen yaitu sekolah

itu sendiri. Hal ini berarti bahwa sekolah yang bermutu adalah sekolah yang mampu memberikan layanan atau jasa pendidikan yang sesuai atau melebihi harapan dan kepuasan para pelanggannya.

Apakah sekolah dapat memberi layanan yang sesuai atau melebihi kepuasan para pelanggannya merupakan pertanyaan kunci dalam menilai mutu suatu sekolah. Untuk menilainya diperlukan adanya kriteria-kriteria penilaian pada masing-masing dimensi mutu. Menurut Sanusi (1990), dimensi-dimensi itu meliputi dimensi hasil belajar, dimensi mengajar, bahan kajian, dan dimensi pengelolaan. Dimensi hasil belajar dapat dipandang sebagai mutu output sedangkan dimensi pengelolaan dan mutu mengajar sebagai mutu proses, sementara dimensi bahan kajian sebagai mutu input. Berbagai dimensi tersebut dapat dipandang sebagai sumber-sumber mutu sekaligus sebagai fokus mutu dalam penjaminan mutu sekolah.

Secara umum, mutu dalam pendidikan dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan (Depdiknas, 2001).

Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang dimaksud berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumber daya meliputi sumber daya manusia (kepala

sekolah, guru termasuk guru BP, pegawai dan siswa) dan sumber daya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan dan sebagainya).

Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana dan program. Input harapan-harapan berupa visi, misi, tujuan dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah. Kesiapan input sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik. Oleh karena itu rendahnya mutu input dapat diukur dari tingkat kesiapan input. Makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses tersebut disebut input, sedang sesuatu hasil dari proses disebut output.

Dalam pendidikan berskala mikro (sekolah), proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi, dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses lainnya.

Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemaduan input sekolah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dan sebagainya) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik.

Kata memberdayakan mengandung arti bahawa peserta didik tidak sekedar menguasai pengetahuan yang idajarkan oleh gurunya, tetapi pengetahuan tersebut juga telah menjadi muatan nurani peserta didik, dihayati, diamalkan dalam kehidupan sehari-hari dan yang lebih penting lagi peserta didik tersebut mampu belajar cara belajar (mampu mengembangkan dirinya).

Output pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efesiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya dan moral kerjanya. Khusus yang berkaitan dengan mutu output sekolah, dapat dijelaskan bahwa output sekolah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam : (1) prestasi akademik, berupa nilai ulangan umum, nilai ujian akhir, karya ilmiah, lomba-lomba akademik ; dan (2) prestasi nonakademik, seperti misalnya IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya. Mutu sekolah dipengaruhi oleh banyak tahapan kegiatan yang saling berhubungan (proses) seperti misalnya perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.

Hasil pendidikan dipandang bermutu jika mampu melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler, serta terbentuknya karakter/soft skill yang handal pada peserta didik yang dinyatakan lulus dari suatu jenjang pendidikan tertentu. Keunggulan akademik dinyatakan dengan nilai yang dicapai peserta didik. Keunggulan ekstrakurikuler dinyatakan dengan aneka jenis keterampilan yang

diperoleh siswa selama mengikuti program ekstrakurikuler. Keunggulan karakter/ soft skill dapat dilihat dari sikap dan budaya peserta didik pada lingkungan kehidupan sosial baik di sekolah, keluarga, maupun pergaulan di masyarakat.

2. Paradigma Penjaminan Mutu Pendidikan

Penjaminan mutu pendidikan formal, nonformal, dan informal telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan. Kebijakan pembangunan pendidikan nasional diarahkan pada upaya mewujudkan daya saing, pencitraan publik, dan akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan. Tolok ukur efektivitas implementasi kebijakan tersebut dapat dilihat dari ketercapaian indikator-indikator mutu penyelenggaraan pendidikan yang telah ditetapkan BNSP dalam delapan (8) standar nasional pendidikan (SNP).

Dasar hukum upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional adalah Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan. Dalam peraturan ini disebutkan bahwa penjaminan mutu pendidikan adalah kegiatan sistemik dan terpadu oleh satuan atau program pendidikan, penyelenggara satuan atau program pendidikan, pemerintah daerah, Pemerintah, dan masyarakat untuk menaikkan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa melalui pendidikan Tujuan akhir penjaminan mutu pendidikan adalah tingginya kecerdasan kehidupan manusia dan bangsa sebagaimana dicita-citakan oleh Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dicapai melalui penerapan SPMP.

Sedangkan tujuan antara yang hendak dicapai melalui sistem penjaminan mutu pendidikan ini adalah terbangunnya Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan, meliputi:

- a. Terbangunnya budaya mutu pendidikan formal, nonformal, dan/atau informal;
- b. Pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dan proporsional dalam penjaminan mutu pendidikan formal dan/atau nonformal pada satuan atau program pendidikan, penyelenggara satuan atau program pendidikan, pemerintah kabupaten atau kota, pemerintah provinsi, dan pemerintah;
- c. Ditetapkannya secara nasional acuan mutu dalam penjaminan mutu pendidikan formal dan/atau nonformal;
- d. Terpetakannya secara nasional mutu pendidikan formal dan nonformal yang dirinci menurut provinsi, kabupaten atau kota, dan satuan atau program pendidikan;
- e. Terbangunnya sistem informasi mutu pendidikan formal dan nonformal berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang andal, terpadu, dan tersambung yang menghubungkan satuan atau program pendidikan, penyelenggara satuan atau program pendidikan, pemerintah kabupaten atau kota, pemerintah provinsi, dan Pemerintah.

Paradigma Penjaminan Mutu Pendidikan yang dikembangkan adalah:

- a. Pendidikan untuk semua yang bersifat inklusif dan tidak mendiskriminasi peserta didik atas dasar latar belakang apa pun;

- b. Pembelajaran sepanjang hayat berpusat pada peserta didik yang memperlakukan, memfasilitasi, dan mendorong peserta didik menjadi insan pembelajar mandiri yang kreatif, inovatif, dan berkewirausahaan; dan
- c. Pendidikan untuk perkembangan, pengembangan, dan/atau pembangunan berkelanjutan (*education for sustainable development*), yaitu pendidikan yang mampu mengembangkan peserta didik menjadi rahmat bagi sekalian alam.

Penjaminan mutu pendidikan dilakukan atas dasar prinsip:

- a. Keberlanjutan;
- b. Terencana dan sistematis, dengan kerangka waktu dan target-target capaian mutu yang jelas dan terukur dalam penjaminan mutu pendidikan formal dan nonformal;
- c. Menghormati otonomi satuan pendidikan formal dan nonformal;
- d. Memfasilitasi pembelajaran informal masyarakat berkelanjutan dengan regulasi negara yang minimal mungkin;
- e. SPMP merupakan sistem terbuka yang terus disempurnakan secara berkelanjutan.

Sistem penjaminan mutu pendidikan merupakan kegiatan yang sistemik dan terpadu pada penyelenggaraan pendidikan untuk meningkatkan tingkat kecerdasan bangsa. Tidak dipungkiri bahwa upaya strategis jangka panjang untuk mewujudkannya menuntut satu sistem pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan yang dapat membangun kerjasama dan kolaborasi di antara berbagai

pemangku kepentingan (*stake holders*) yang terkait dalam satu keterpaduan jaringan kerja tingkat nasional, regional, dan lokal. Dalam rangka penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan nasional secara bertahap, terencana dan terukur sesuai amanat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pemerintah melakukan akreditasi untuk menilai kelayakan program dan/atau satuan pendidikan.

Berkaitan dengan hal tersebut, Pemerintah telah menetapkan Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) dengan Peraturan Mendiknas Nomor 29 Tahun 2005. BAN-S/M adalah badan evaluasi mandiri yang menetapkan kelayakan program dan/atau satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah jalur formal dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Sebagai institusi yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Mendiknas, BAN-S/M bertugas merumuskan kebijakan operasional, melakukan sosialisasi kebijakan dan melaksanakan akreditasi sekolah/ madrasah. Dalam melaksanakan akreditasi sekolah/ madrasah, BAN-S/M dibantu oleh Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah (BAP-S/M) yang dibentuk oleh Gubernur, sesuai Peraturan

Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, khususnya Pasal 87 ayat (2). Latar belakang adanya kebijakan akreditasi sekolah di Indonesia adalah bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan yang bermutu. Untuk dapat menyelenggarakan pendidikan yang bermutu, setiap satuan/program pendidikan harus memenuhi atau melampaui standar yang

dilakukan melalui kegiatan akreditasi terhadap kelayakan setiap satuan/program pendidikan.

Tujuan diadakannya kegiatan akreditasi sekolah/madrasah, ialah: 1) memberikan informasi tentang kelayakan sekolah/madrasah atau program yang dilaksanakannya berdasarkan Standar Nasional Pendidikan, 2) memberikan pengakuan peringkat kelayakan, dan 3) memberikan rekomendasi tentang penjaminan mutu pendidikan kepada program dan atau satuan pendidikan yang diakreditasi dan pihak terkait. Paradigma baru sistem manajemen pendidikan yang berorientasi mutu mengenal empat buah prinsip, yaitu 1) prinsip otonomi; 2) prinsip evaluasi; 3) prinsip akuntabilitas, dan 4) prinsip akreditasi. Paradigma baru sistem pendidikan tersebut dapat digunakan untuk semua lapis otoritas satuan pendidikan, seperti wewenang untuk *self regulation* pada prinsip otonomi dapat diterapkan pada lapis organisasi institusi satuan sekolah dan kelas. Namun harus selalu diingat bahwa dibalik otonomi ada akuntabilitas, dan penilaian kualitas dalam bentuk akreditasi.

Akuntabilitas dalam *self regulation* ini mengisyaratkan tugas untuk melakukan perencanaan terhadap peningkatan kualitas secara berkelanjutan. Bentuk akuntabilitas pada otoritas sekolah kepada otoritas pusat atau bisa juga yayasan yang dikenal dengan penjaminan mutu internal (*internal quality assurance*).

Upaya penjaminan mutu ini berupa pemberdayaan lapis unit akademik untuk melakukan peningkatan kualitas secara berkelanjutan berdasar pada perencanaan berbasis pada fakta yang diperoleh berdasar pada proses evaluasi

diri. Dalam sistem penjaminan mutu internal bidang akademik diupayakan untuk melakukan peningkatan kualitas secara berkelanjutan pada setiap unit akademik yang mengandung dua unsur, yaitu unsur operasional (rutin) dan unsur peningkatan kualitas.

Pada tingkat unit akademik di sekolah, proses perencanaan peningkatan kualitas berdasar pada visi sekolah sebagai situasi masa depan yang hendak diwujudkan melalui analisis terhadap situasi lingkungan (*environmental scanning*) untuk cakrawala waktu 10 tahun ke depan. Melalui *environtal scanning* dapat dikenali situasi eksternal yang merupakan kesempatan dan yang merupakan ancaman (*threat*).

Visi sekolah hendaknya dijabarkan dalam bentuk pernyataan misi atau tugas yaitu apa tindakan yang harus dilakukan, untuk siapa dan bagaimana tindakan itu dilakukan, serta mengapa tindakan untuk mewujudkan visi itu harus dilakukan. Pernyataan misi itu ada pada tingkat program, sehingga pernyataan misi sekolah menunjukkan keunikan program yang dihasilkan oleh program sekolah tersebut. Selanjutnya pernyataan misi dijabarkan dalam bentuk pernyataan tujuan yaitu situasi yang harus dicapai sebagai indikator keterlaksanaan misi dalam rangka mewujudkan visi.

Banyak indikator yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan penjaminan mutu di suatu lembaga pendidikan. Penjaminan mutu di sekolah misalnya dalam hal kurikulum, fasilitas dan proses pembelajaran. Indikator-indikator yang berkait dengan proses pembelajaran seperti: penyiapan silabus,

penyiapan bahan ajar, penyiapan bahan/pedoman praktek, alat/media pembelajaran, dan alat evaluasi.

3. Penjaminan Mutu Pendidikan (Quality Assurance in Education)

Tujuan utama dari penjaminan mutu adalah untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam produksi yang dilakukan dengan cara mengefektifkan setiap langkah yang dilaksanakan, memperhatikan setiap sumberdaya yang digunakan, dan setiap aspek yang terlibat dalam proses produksi di evaluasi secara terus menerus untuk mencegah terjadinya kesalahan. Jika terjadi kekeliruan maka segera dilakukan perbaikan sehingga bisa dihindari terjadinya kerugian. Selain pelaksanaan evaluasi yang dilakukan secara terus menerus, perbaikan juga harus dilakukan secara berkelanjutan.

Penerapan seperti ini dalam manajemen mutu mempunyai dampak terhadap produk yang dihasilkan, karena pencegahan kesalahan dalam memproses produksi yang dilakukan secara terus menerus dan pengawasan yang ketat Dalam pendidikan, logikanya sebagaimana yang diterapkan manajemen produksi seperti di atas, juga dapat diterapkan di dalam manajemen pendidikan. Oleh sebab itu penjaminan mutu ini dapat diterapkan dalam manajemen mutu pendidikan, karena merupakan suatu pemantauan penyelenggaraan pendidikan di sekolah dalam rangka memenuhi pencapaian mutu yang baik untuk memberikan jaminan kepada masyarakat bahwa sekolah telah memfokuskan penilaian dan pengembangan pendidikan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Fullan (1991) menjelaskan, fokus penilaian mengindikasikan pentingnya dukungan melalui strategi pengembangan dan pentingnya tekanan melalui proses

akuntabilitas dalam perubahan maupun perbaikan sekolah secara efektif. Penilaian sekolah dalam rangka penjaminan mutu sangat penting dan fundamental sebagai akibat dari pelaksanaan otonomi dalam pengelolaan sekolah (manajemen berbasis sekolah). Dengan adanya akuntabilitas lokal sekolah, maka proses penilaian yang lebih memuaskan sangat diperlukan untuk menjamin tercapainya standar yang telah ditetapkan dan akan terpenuhinya harapan masyarakat. Penerapan penjaminan mutu ini yang ada bersifat formal dan ada yang bersifat informal.

Penjaminan mutu dilakukan oleh lembaga yang ada diluar organisasi yang bersifat independen secara khusus menjalankan evaluasinya agar terpenuhinya standar mutu untuk akreditasi atau sertifikasi. Penjaminan mutu secara informal, dilakukan oleh suatu gugus penjaminan mutu (quality circle) dalam organisasi itu sendiri (internal) dengan tugas utama adalah menentukan standar mutu, sistem penilaian, dan mengembangkan instrumen untuk melakukan penilaian atau audit tersebut.

Dalam penentuan, quality standart merupakan langkah pertama yang harus diambil dalam konteks penjaminan mutu formal maupun informal. Penjaminan mutu formal melalui ISO yaitu merupakan aplikasi dan prinsip penjaminan mutu yang di dalamnya menentukan proses dan sistem yang dijadikan pedoman oleh suatu perusahaan untuk menjamin suatu produknya sesuai dengan kebutuhan pelanggan, untuk mendapat sertifikasi dari badan internasional.

Dalam rangka menuju ke arah pembakuan mutu pendidikan sebagaimana yang dilakukan sertifikasi melalui ISO terhadap pendidikan, perlu ditetapkan lebih dahulu apa yang yang menjadi fokus penjaminan mutu pendidikan. Menurut

Departemen For Education and chaildrens Services (1996), menekankan agar penjaminan mutu difokuskan pada proses dan hasil pendidikan.

Dalam upaya menerapkan model penjaminan mutu pendidikan ini maka perlu adanya komitmen yang tinggi, penilaian kebutuhan, perencanaan strategik, penyusunan rencana taktis, dan penilai kemajuan. Penerapan penjaminan mutu ini sangat penting dalam penerapan manajemen pendidikan berbasis sekolah.

Dalam Directorate of Quality Assurance, ada tiga komponen sistemik dari penjaminan mutu yang dikembangkan yaitu 1) belajar dan mengajar, 2) kepemimpinan dan budaya, serta 3) pengembangan dan manajemen sekolah. Pertama, komponen belajar mengajar meliputi lingkungan belajar, proses belajar peserta didik, proses mengajar, prencanaan dan penerapan mengajar, penguasaan dan pelaporan, serta penilaian dan refleksi. Kedua, kepemimpinan dan budaya meliputi kepemimpinan kontekstual, kepemimpinan untuk perubahan, kepemimpinan inklusif, kepemimpinan untuk belajar, konteks budaya, mengembangkan rasa memiliki, budaya belajar, budaya peningkatan, dan pengembangan sekolah.

Ketiga, tata laksana meliputi tujuan sekolah, penetapan prioritas, perencanaan, tata laksana peningkatan yang terencana, dan tata laksana perubahan fundamental. Indikator kinerja yang dijadikan acuan dalam penilaian yang dilakukan dalam proses penjaminan mutu, meliputi empat hal yakni sebagai berikut.

- a. manajemen dan organisasi, yang meliputi aspek kepemimpinan, perencanaan, dan administrasi, pengelolaan staf, pengelolaan biaya, sumber daya dan pemeliharaannya dan evaluasi diri.
- b. pembelajaran yang meliputi aspek-aspek kurikulum, pengajaran, proses belajar, peserta didik dan penilaian.
- c. dukungan kepada peserta didik dan etos kerja sekolah yang meliputi aspek bimbingan, pengembangan kepribadian dan sosial peserta didik, dukungan bagi peserta didik yang memiliki kebutuhan khusus, hubungan dengan orang tua dan masyarakat dan iklim sekolah.
- d. prestasi belajar meliputi aspek-aspek kinerja akademis dan non akademis.

Proses mutu dilakukan tiga tingkatan yakni tingkatan sekolah, tingkatan teritorial dan tingkatan internasional. Khusus mengenai di tingkat sekolah setiap sekolah merencanakan pengembangan atas dasar tujuan kemudian melaksanakan rencana tersebut.

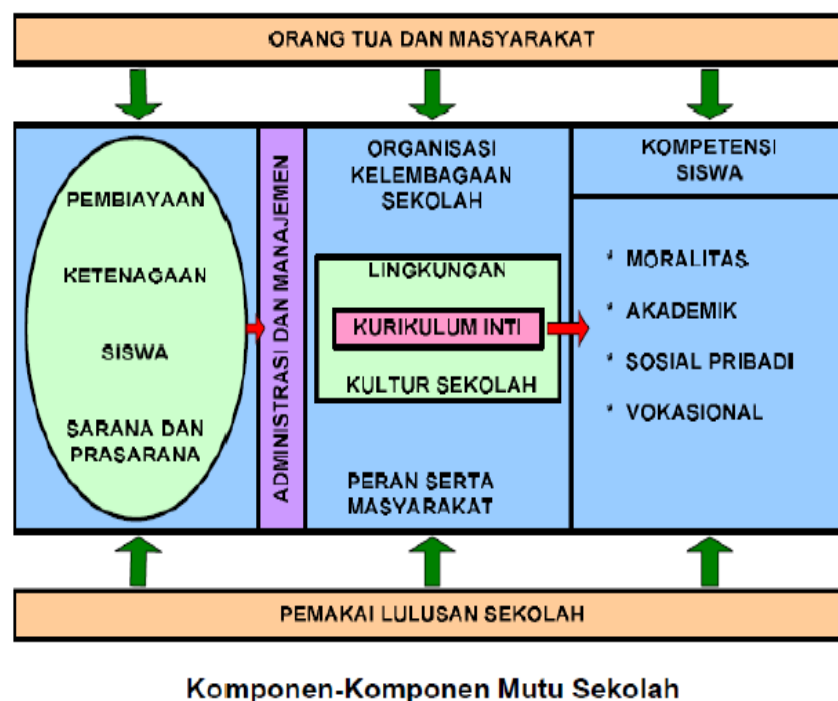
Dalam rangka penjaminan mutu sekolah diperlukan evaluasi diri dan membuat laporan tahunan setiap tahunnya. Sekolah memiliki fungsi pendidikan yang fundamental dalam meningkatkan kemajuan pendidikan. Studi yang dilakukan oleh UNESCO (Delors,et.al, 1990), menyimpulkan tentang adanya empat pilar pendidikan yang pada hakekatnya merupakan salah satu kajian tentang fungsi pendidikan. Keempat pilar yang dimaksud adalah 1) learning to know, 2) learning to do, 3) learning to live together, and 4) learning to be.

Hasil studi tersebut dikaitkan dengan fungsi sekolah, yaitu sekolah sebagai layanan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, terutama peserta didik. Berdasarkan studi oleh UNESCO tersebut, maka fungsi sekolah adalah :

- a. memberi layanan kepada peserta didik agar mampu memperoleh pengetahuan atau kemampuan akademik yang di butuhkan dalam kehidupan.
- b. memberi layanan kepada peserta didik agar dapat mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan dalam kehidupan,
- c. memberi layanan kepada peserta didik agar dapat hidup bersama ataupun bekerjasama dengan orang lain.
- d. memberi layanan kepada peserta didik agar dapat mewujudkan cita-cita atau mengaktualisasikan dirinya sendiri. Hasil kajian di atas dijadikan sebagai landasan untuk mempersepsikan atau memahami fungsi sekolah. Dengan kata lain fungsi sekolah adalah membantu setiap peserta didik untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi-kompetensi yang terkait dengan moralitas, akademik, vokasional (ekonomik), dan sosial pribadi.

Kompetensi tersebut dicapai melalui layanan yang harus diberikan sekolah yakni: 1) implementasi kurikulum/proses belajar mengajar, 2) administrasi sekolah dan manajemen sekolah, 3) layanan penciptaan lingkungan dan kultur sekolah yang kondusif, 4) layanan pembinaan organisasi dan kelembagaan sekolah, dan 5) kemitraan sekolah dan masyarakat.

Dari kelima layanan tersebut, layanan implemementasi kurikulum dan proses belajar mengajar merupakan layanan pokok dari ciri sekolah sebagai lembaga pendidikan. Untuk keberhasilan dari kelima layanan diatas, perlu mendapat dukungan yakni 1) pembiayaan, 2) tenaga pendidik dan kependidikan, 3) sarana prasarana, 4) peserta didik yang memiliki kesiapan untuk mengikuti pendidikan. Adapun gambaran mengenai komponen-komponen mutu sekolah dapat dicermati pada bagan berikut :



Gambar 3.1. 1. Komponen-komponen Mutu Sekolah

Dari bagan tersebut dapat dipaparkan penjelasan bahwa:

- a. Dimensi-dimensi mutu pendidikan secara keseluruhan pada hakekatnya merupakan penjaminan agar sekolah tersebut dapat mengantarkan peserta didiknya mencapai kompetensi-kompetensi yang terkait dengan moralitas, akademik, vokasional, dan sosial pribadi.

- b. Mutu lulusan sekolah ditandai oleh kompetensi yang dimiliki siswa yang terkait dengan moralitas, akademik, vokasional, dan sosial pribadi.
- c. Kompetensi ini dapat dicapai melalui proses yang mencakup pemberian layanan dari kurikulum dan proses belajar mengajar, lingkungan dan kultur sekolah yang kondusif, penyelenggaraan administrasi sekolah dan manajemen sekolah yang baik, keikutsertaan masyarakat dalam pengelolaan pendidikan, pembinaan organisasi dan kelembagaan sekolah dengan baik serta dukungan pembiayaan yang memadai, memiliki tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi pendidik, serta dipenuhinya sarana dan prasarana yang cukup memadai.
- d. Hal ini juga dipengaruhi oleh kondisi masyarakat dan penerima lulusan sekolah baik sekolah jenjang berikutnya maupun lapangan pekerjaan.

Tantangan Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah

Di bawah ini akan diuraikan beberapa tantangan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah secara umum, yaitu:

- a. Efektifitas pendidikan di Indonesia yang masih rendah Efektifitas pendidikan di Indonesia sangat rendah. Setelah praktisi pendidikan melakukan penelitian dan survey ke lapangan, salah satu penyebabnya adalah tidak adanya tujuan pendidikan yang jelas sebelum kegiatan pembelajaran dilaksanakan. Hal ini menyebabkan peserta didik dan pendidik tidak tahu “goal” apa yang akan dihasilkan sehingga tidak mempunyai gambaran yang jelas dalam proses pendidikan.

- b. Efisiensi pengajaran di sekolah yang masih bermasalah Efisien adalah bagaimana menghasilkan efektifitas dari suatu tujuan dengan proses yang lebih ‘murah’. Dalam proses pendidikan akan jauh lebih baik jika kita memperhitungkan untuk memperoleh hasil yang baik tanpa melupakan proses yang baik pula. Hal-hal itu jugalah yang kurang jika kita lihat pendidikan di Indonesia. Kita kurang mempertimbangkan prosesnya, hanya bagaimana dapat meraih standar hasil yang telah disepakati. Beberapa masalah efisiensi pengajaran di dindonesia adalah mahal nya biaya pendidikan, waktu yang digunakan dalam proses pendidikan, mutu pengajar, sistem pendidikan dan banyak hal lain yang menyebabkan kurang efisiennya proses pendidikan di Indonesia. Yang juga berpengaruh dalam peningkatan sumber daya manusia Indonesia yang lebih baik. Konsep efisiensi selalu dikaitkan dengan efektivitas. Efektivitas merupakan bagian dari konsep efisiensi karena tingkat efektivitas berkaitan erat dengan pencapaian tujuan relative terhadap harganya. Apabila dikaitkan dengan dunia pendidikan, maka suatu program pendidikan yang efisien cenderung ditandai dengan pola penyebaran dan pendayagunaan sumber-sumber pendidikan yang sudah ditata secara efisien. Program pendidikan yang efisien adalah program yang mampu menciptakan keseimbangan antara penyediaan dan kebutuhan akan sumber-sumber pendidikan sehingga upaya pencapaian tujuan tidak mengalami hambatan.

- c. Standarisasi pendidikan di Indonesia Seperti yang kita lihat sekarang ini, standar dan kompetensi dalam pendidikan formal maupun informal terlihat hanya keranjang terhadap standar dan kompetensi. Kualitas pendidikan diukur oleh standar dan kompetensi di dalam berbagai versi, demikian pula sehingga dibentuk badan-badan baru untuk melaksanakan standardisasi dan kompetensi tersebut seperti Badan Standarisasi Nasional Pendidikan (BSNP). Peserta didik terkadang hanya memikirkan bagaimana agar mencapai standar pendidikan saja, bukan bagaimana agar pendidikan yang diambil efektif dan dapat digunakan. Tidak peduli bagaimana cara agar memperoleh hasil atau lebih spesifiknya nilai yang diperoleh, yang terpenting adalah memenuhi nilai di atas standar saja. Hal seperti di atas sangat disayangkan karena berarti pendidikan seperti kehilangan makna saja karena terlalu menuntun standar kompetensi. Hal itu jelas salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia.
- d. Perubahan Sikap dan perilaku birokrasi pendidikan dari sikap sebagai birokrat menjadi sikap dan perilaku sebagai pelayan pendidikan yang masih sulit dilaksanakan.
- e. Alokasi anggaran yang langsung berkaitan dengan proses belajar mengajar masih terbatas.
- f. Tidak meratanya tenaga guru di sekolah-sekolah akibat distribusi tenaga guru di Indonesia yang timpang.

- g. Penerapan pola manajemen berbasis sekolah bertentangan kebijakan pendidikan gratis yang disalahgunakan oleh kepentingan politik tertentu di daerah, sehingga masyarakat salah memahami prinsip kebijakan pendidikan gratis itu sendiri. 8. Adanya kesenjangan kualitas pendidikan antara daerah perkotaan dengan daerah pedesaan.

4. Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Internal (SPMI)

Berdasarkan uraian sebagaimana dikemukakan di atas, maka sekolah harus meningkatkan mutu layanan pendidikan. Pasal 5 ayat (1) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) mengamanatkan bahwa “Setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu.” Lalu pada pasal 11 dinyatakan bahwa “Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi.”

Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP). Penjaminan mutu pendidikan adalah amanat Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pada pasal ayat (3) dinyatakan bahwa “Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.”

Hal ini dipertegas dalam Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Pada pasal 91 ayat (1), (2), dan

(3) dinyatakan bahwa; (1) Setiap satuan pendidikan pada jalur formal dan nonformal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan; (2) Penjaminan mutu pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan; (3) Penjaminan mutu pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap, sistematis, dan terencana dalam suatu program penjaminan mutu yang memiliki target dan kerangka waktu yang jelas.

Dalam upaya mencapai SNP, Mendikbud menerbitkan Permendikbud Nomor 28 tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) Dasar dan Menengah. Pada pasal 1 ayat (3) disebutkan bahwa “Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah adalah suatu kesatuan unsur yang terdiri atas organisasi, kebijakan, dan proses terpadu yang mengatur segala kegiatan untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar dan menengah yang saling berinteraksi secara sistematis, terencana dan berkelanjutan.

SPMP terdiri dari dua bentuk, yaitu; (1) Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan (2) Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME). Pasal 1 ayat (4) Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 menyatakan bahwa “Sistem Penjaminan Mutu Internal Pendidikan Dasar dan Menengah, yang selanjutnya disingkat SPMI-Dikdasmen adalah suatu kesatuan unsur yang terdiri atas kebijakan dan proses yang terkait untuk melakukan penjaminan mutu pendidikan yang dilaksanakan oleh setiap satuan pendidikan dasar dan satuan pendidikan menengah untuk menjamin terwujudnya pendidikan bermutu yang memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan.

Pada pasal 1 ayat (5) menyatakan bahwa “Sistem Penjaminan Mutu Eksternal Pendidikan Dasar dan Menengah, yang selanjutnya disingkat SPME-Dikdasmen, adalah suatu kesatuan unsur yang terdiri atas organisasi, kebijakan, dan proses yang terkait untuk melakukan fasilitasi dan penilaian melalui akreditasi untuk menentukan kelayakan dan tingkat pencapaian mutu satuan pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”

Kedua sistem tersebut saling terkait, sama-sama penting, dan sama-sama diperlukan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, tetapi hal yang paling utama adalah penjaminan mutu yang dilakukan oleh sekolah. SPMI membangun semangat kesadaran terhadap pentingnya budaya mutu dan perbaikan mutu berkelanjutan.

SPMI melibatkan warga sekolah mulai dari Kepala Sekolah, Guru, Staf, siswa, Komite Sekolah, orang tua siswa, dunia usaha dan dunia industri (DUDI), di bawah binaan atau pendampingan pengawas sekolah. Berbagai pihak tersebut diharapkan duduk bersama, memikirkan dan menyusun berbagai program peningkatan mutu sekolah.

Pada dasarnya banyak variasi pengertian tentang mutu. Mutu merupakan kemampuan untuk memenuhi persyaratan-persyaratan. Kebutuhan atau harapan yang ditetapkan secara langsung/eksplisit atau tidak langsung/implisit oleh organisasi atau perorangan yang menerima suatu produk berdasarkan karakteristik yang dimiliki oleh suatu produk. Mutu juga sering diartikan sebagai segala sesuatu yang memuaskan pelanggan atau persesuaian terhadap persyaratan atau kebutuhan. Mutu merupakan suatu kondisi yang dinamis yang berhubungan

dengan produk jasa manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Pengertian ini didasarkan pada elemen sebagai berikut: (1) mutu meliputi usaha untuk memenuhi atau melebihi harapan-harapan pelanggan; (2) mutu mencakup produk jasa, manusia, proses dan lingkungan; dan (3) mutu merupakan kondisi yang selalu berubah.

Mutu juga dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan. Definisi ini disebut juga dengan istilah “mutu sesuai persepsi” (*quality in perception*). Mutu ini disebut sebagai mutu yang hanya ada di mata orang yang melihatnya. Para pelanggan adalah pihak yang membuat keputusan terhadap mutu. Pelanggan melakukan penilaian dengan merujuk pada produk terbaik yang bisa bertahan dalam persaingan.

Dari berbagai pengertian tentang mutu tersebut maka mutu didefinisikan sebagai perpaduan sifat-sifat produk yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi standar sekaligus memenuhi kebutuhan pelanggan baik, langsung atau tak langsung, baik kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat masa kini dan masa depan.

Pada saat ini penerapan manajemen mutu dalam industri jasa telah menjadi sangat penting apabila industri jasa ingin berkompetisi dalam pasar global maupun pasar domestik. Tuntutan konsumen terhadap tingkat pelayanan yang diberikan oleh produsen industri jasa telah meningkat. Terdapat sejumlah kriteria yang mencirikan pelayanan sekaligus membedakannya dari barang yaitu (a) pelayanan adalah merupakan *output* yang tidak berbentuk (*intangible output*); (b) pelayanan merupakan output variabel yang tidak terstandarkan; (c) pelayanan

tidak dapat disimpan tetapi dapat dikonsumsi dan produksi; (d) terdapat hubungan langsung yang erat dengan pelanggan melalui proses pelanggan; (e) pelanggan berpartisipasi dalam proses pemberian layanan; (f) ketrampilan personel diserahkan atau diberikan secara langsung kepada pelanggan; (g) pelayanan tidak dapat diproduksi secara massal; (h) membutuhkan pertimbangan pribadi yang tinggi dari individu yang memberikan layanan; (i) perusahaan jasa pada umumnya adalah padat karya; (j) fasilitas pelayanan berada dekat lokasi pelanggan, (k) pengukuran efektivitas pelayanan.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu pendidikan pasal 1 tertulis bahwa mutu pendidikan adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih penerapan sistem pendidikan nasional.

Penjaminan mutu adalah proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan secara berkelanjutan sehingga konsumen produsen dan pihak lain yang berkepentingan memperoleh kepuasan. Sallis menyatakan jaminan mutu adalah sebuah cara memproduksi produk yang bebas cacat dan kesalahan. Tujuannya dalam istilah Philip B. Crosby adalah menciptakan produk tanpa cacat (*zerodefects*). Jaminan mutu merupakan pemenuhan spesifikasi produk secara konsisten atau menghasilkan produk yang selalu baik sejak awal (*right first time every time*).

B. KINERJA TIM PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN SEKOLAH (TPMPS)

Implementasi SPMI merupakan bentuk kinerja dari semua warga sekolah khususnya TPMPS dalam melaksanakan manajemen mutu SPMI di sekolahnya,

mulai dari melakukan pemetaan mutu, membuat perencanaan sekolah, melaksanakan perencanaan pemenuhan mutu, monitoring dan evaluasi serta menyusun strategi peningkatan mutu. Tujuan akhir implementasi SPMI adalah terciptanya budaya mutu sekolah yang tercermin dari pola pikir, pola sikap dan pola tindak semua warga sekolah yang berorientasi pada mutu, dimana mutu sekolah tersebut sudah ditetapkan standarnya yakni 8 standar nasional dan standar lainnya yang disepakati sekolah.

Keberhasilan sekolah dalam mewujudkan budaya mutu sangat ditentukan oleh peran Kepala Sekolah sebagai *leader*, dan tim manajemen yang membantunya, nakhoda yang membawa sekolah mencapai tujuan. Oleh karena itu kinerja Kepala Sekolah dan tim manajemen menjadi penentu baik atau tidaknya sekolah dalam membangun budaya mutu.

1. Konsep Kinerja

Menurut Rivai (2005:309) konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut pendapat Ilyas (2005:55) pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Menurut *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Hariandja (2002), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (pegawai) di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006) kinerja dalam organisasi, kinerja terbagi 5 dimensi antara lain:

- a) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

3. Tugas TPMPS dalam Penjaminan Mutu

TPMPS adalah tim manajemen yang diangkat oleh Kepala Sekolah untuk membantu mengelola sekolah mewujudkan budaya mutu agar tercapai delapan standar nasional pendidikan. Didalam Pedoman Umum SPMP tahun 2016 disebutkan tugas TPMPS antara lain:

- Mengkoordinasikan pelaksanaan penjaminan mutu di tingkat satuan pendidikan
- Melakukan pembinaan, pembimbingan, pendampingan, dan supervisi terhadap pelaku pendidikan di satuan pendidikan dalam pengembangan penjaminan mutu pendidikan
- Melaksanakan pemetaan mutu pendidikan berdasarkan data mutu pendidikan di satuan pendidikan;
- Melakukan monitoring dan evaluasi proses pelaksanaan pemenuhan mutu yang telah dilakukan; dan
- Memberikan rekomendasi strategi peningkatan mutu berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi

Sedangkan Sendow (2007:30) mengemukakan mengenai kriteria dalam mengukur kinerja terdapat enam (6) kriteria pokok untuk mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

a. *Quality*

Arti dari quality adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. *Quantity*

Arti dari quantity adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c. Timelines

Arti dari timelines adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. Cost-effectiveness

Arti dari cost effectiveness adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.

e. Need for Supervision

Arti dari need for supervision adalah tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Interpersonal impact

Arti dari interpersonal impact adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar menurut Hady

Sutrisno (2009 : 167) meliputi: 1) hasil kerja; 2) pengetahuan pekerjaan; 3) inisiatif; 4) kecekatan mental; 5) sikap dan disiplin.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Analisis data dilakukan sebanyak dua kali berupa analisis faktor eksploratori dan analisis faktor konfirmatori. Analisis faktor eksploratori pada uji coba pertama bertujuan untuk menyeleksi butir yang layak dan untuk memperoleh faktor-faktor penyusun instrumen SPMI dengan pendekatan Rasch Model menggunakan bantuan *software Winstep* 1.1. Analisis kemudian dilanjutkan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori dalam bentuk analisis SEM, yang dilakukan untuk mengkonfirmasi model yang dihasilkan pada analisis faktor sebelumnya, sehingga mendapatkan faktor-faktor penentu keberhasilan implementasi SPMI di satuan pendidikan.

A. PENGEMBANGAN INSTRUMEN

Pengembangan suatu instrumen mengikuti prosedur: (1) pengkajian teori, guna pengembangan definisi konseptual, (2) pengembangan definisi operasional, (3) penetapan konstruk, dimensi, dan indikator, (4) penyusunan kisi-kisi, (5) penyusunan butir, (6) analisis keterbacaan dan social desirability, (7) uji coba lapangan, dan (8) analisis data.

1. Kisi-kisi Instrumen

Rancangan awal kisi-kisi instrumen dan penyebaran nomor butir instrumen SPMI terdapat pada tabel 3.1

Tabel 3.1.
Kisi-kisi Instrumen SPMI

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR
1.	Kualitas kerja	1.1. Fasda/ Pengawas Pembina menguasai konsep dan implementasi SPMI	1. Fasda/ Pengawas Pembina menguasai konsep dan implementasi SPMI
		1.2. Kepsek menguasai konsep dan implementasi SPMI	2. Kepsek menguasai konsep dan implementasi SPMI
		1.3. Kepsek mengawal dan memberi arahan tentang SPMI secara langsung kepada Tim dan warga sekolah	3. Kepsek mengawal dan memberi arahan tentang SPMI secara langsung kepada Tim dan warga sekolah
		1.4. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif	4. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif
		1.5. bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	5. Pegawai tata usaha bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan
		1.6. memberi bimbingan dan pembinaan bagi siswa yang	6. Selain mengajar guru memberi bimbingan dan pembinaan bagi siswa yang memerlukan remedial

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR
		memerlukan remedial teaching dan konseling	teaching dan konseling
		1.7. program-program inovatif	7. Sekolah memiliki program-program inovatif
		1.8. memberi dukungan terhadap program SPMI dalam bentuk pemenuhan 8 standar pendidikan	8. Dinas Pendidikan memberi dukungan terhadap program SPMI dalam bentuk pemenuhan 8 standar pendidikan
2.	Kuantitas	2.1. Fasda/ Pengawas Pembina memberi bimbingan dan pembinaan SPMI secara rutin diluar jadwal LPMP Jabar	9. Fasda/ Pengawas Pembina memberi bimbingan dan pembinaan SPMI secara rutin diluar jadwal LPMP Jabar
		2.2. TPMPS dan warga sekolah secara rutin melakukan pertemuan untuk mengimplementasikan SPMI	10. TPMPS dan warga sekolah secara rutin melakukan pertemuan untuk mengimplementasikan SPMI
		2.3. sekolah sesuai dengan jadwal mengajar yang telah ditetapkan	11. Guru datang ke sekolah sesuai dengan jadwal mengajar yang telah ditetapkan
3.	Ketepatan Waktu	3.1. TPMPS bekerja sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	12. TPMPS bekerja sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan
		3.2. Ketepatan waktu mengajar dan bekerja	13. Ketepatan waktu mengajar dan bekerja
		3.3. Kepala Sekolah menjadi teladan dalam disiplin waktu	14. Kepala Sekolah menjadi teladan dalam disiplin waktu
		3.4. Guru menjadi teladan dalam disiplin waktu	15. Guru menjadi teladan dalam disiplin waktu
4.	Efektifitas	4.2. Implementasi pemenuhan mutu sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat	16. Implementasi pemenuhan mutu sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat
		4.3. Pemenuhan mutu	17. Pemenuhan mutu sesuai

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR
		sesuai dengan target dan indikator keberhasilan	dengan target dan indikator keberhasilan
		4.4. Monev internal tidak bisa dijalankan tanpa dukungan Pengawas dan LPMP	18. Monev internal tidak bisa dijalankan tanpa dukungan Pengawas dan LPMP
		4.5. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif	19. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif
		4.6. Komite sekolah mendukung implementasi SPMI	20. Komite sekolah mendukung implementasi SPMI di sekolah
5.	Kemandirian	3.2. Semua warga sekolah terlibat dalam mengimplementasikan SPMI	21. Semua warga sekolah terlibat dalam mengimplementasikan SPMI
		3.3. Tidak semua guru dapat bekerjasama dalam mengimplementasikan SPMI	22. Tidak semua guru dapat bekerjasama dalam mengimplementasikan SPMI
		3.4. TPMPS bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya	23. TPMPS bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya
		3.5. Tidak semua warga sekolah mendukung implemntasi SPMI	24. Tidak semua warga sekolah mendukung implemntasi SPMI
		3.6. Dinas Pendidikan memberikan perhatian dan apresiasi kepada sekolah yang berupaya mengimplementasikan SPMI	25. Disdik Pendidikan memberikan perhatian dan apresiasi kepada sekolah yang berupaya mengimplementasikan SPMI

Instrumen yang dikembangkan berbentuk penyekalaan dengan Skala Likert yang dimodifikasi menjadi 4 pilihan, yang terbentang dari pilihan *favorable*

sampai dengan *unfavorable*, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Validitas dan Ujicoba Instrumen

Validitas instrumen dilakukan dua tahap yakni validitas konstruk dan isi oleh tiga orang pakar SPMI dan pengukuran, dan validitas butir melalui ujicoba secara empirik terhadap 93 responden. Ujicoba instrumen ini bertujuan mendapatkan butir instrumen yang valid sesuai dengan model pada IRT Rasch Model.

Setelah mendapatkan butir yang valid maka dilakukan analisis data dengan menggunakan pendekatan Rasch Model dilakukan kembali sampai mendapatkan butir pada faktor yang menentukan keberhasilan implementasi SPMI di sekolah binaan SPMI di Jawa Barat.

B. ANALISIS DATA

Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Model Rasch* melalui Program Winsteps. Dalam pendekatan *Model Rasch*, selain memperhatikan butir juga memperhatikan aspek responden dan menghitung besaran korelasinya. Hasil analisis yang ditampilkan adalah rangkuman statistik, indeks ketepatan butir, indeks ketepatan responden, skalogram, unidimensionalitas, peta butir responden, dan analisis peringkat (*rating scale*).

Pemilihan pendekatan Model Rasch dalam analisis data penelitian ini berdasarkan pada kajian yang dilakukan beberapa pakar pengukuran antara lain Wibisono (2016), 95% pengukuran dalam kajian psikologi masih dikembangkan berdasarkan pendekatan teori tes klasik (*classical test theory/CTT*), telah banyak

kritik yang ditujukan pada pendekatan ini. Salah satunya kritik dari Alagumalai, Curtis, & Hungi (2005) yakni, daya diskriminasi dan taraf kesukaran item tergantung pada sampel, skor tampak dan skor murni tergantung pada tes terutama pada tingkat kesulitan tes, dan adanya asumsi eror pengukuran yang setara untuk semua responden.

Mitchel (2002) pun menyebutkan bahwa jenis data yang didapat melalui teknik pengukuran yang menanyakan opini atau sikap, adalah nominal dan ordinal sehingga alat analisis yang bisa digunakan pun terbatas. Pendekatan teori tes klasik inipun kemudian diperbaiki dengan munculnya teori respon butir (item response theory/IRT). Salah satu model pendekatan dalam IRT adalah model Rasch. Menurut Sumintono & Widhiarso (2014) keunggulan pemodelan Rasch dibanding metode lainnya, khususnya teori tes klasik, yaitu kemampuan melakukan prediksi terhadap data hilang (missing data), berdasarkan pola respon individu.

Keunggulan ini menjadikan hasil analisis statistik model Rasch lebih akurat dalam penelitian yang dilakukan, dan yang lebih penting lagi, pemodelan Rasch mampu menghasilkan nilai pengukuran eror standar untuk instrumen yang digunakan yang dapat meningkatkan ketepatan perhitungan. Kalibrasi dilakukan dalam pemodelan Rasch secara sekaligus dalam tiga hal, yaitu skala pengukuran, responden (person), dan item. Suatu instrumen yang tidak dikalibrasi maka mempunyai kemungkinan menghasilkan data yang tidak valid dan bisa menyebabkan kegiatan riset yang dilakukan mengalami kegagalan.

Bond dan Fox (2007) menyampaikan bahwa penggunaan model Rasch dalam validasi instrumen akan menghasilkan informasi yang lebih holistik tentang instrumen dan lebih memenuhi definisi pengukuran. Oleh karenanya, penelitian ini pun menggunakan pemodelan Rasch dalam analisis datanya. Untuk memperjelas hasil analisis model Rasch dalam penelitian ini, dilakukan pula pengujian reliabilitasnya menggunakan pendekatan teori tes klasik. Hal ini dilakukan untuk membandingkan dan memperjelas hasil analisis model Rasch terhadap faktor-faktor penentu keberhasilan implementasi SPMI di sekolah binaan SPMI Jawa Barat.

Adapun tahapan dalam analisis data pada penelitian ini antara lain:

1. Analisis Asumsi Pengukuran dan Pengujian Data

- a. Penentuan Butir yang Valid dan Nilai Logit

1. Analisis terhadap responden, responden yang kurang tepat dengan model dieliminasi.
 2. Analisis terhadap butir pertanyaan, butir yang tidak tepat dengan model dieliminasi.
 3. Pengulangan analisis sampai mendapatkan responden dan butir yang sesuai dengan model. Seleksi terhadap responden dan butir berdasarkan pada kriteria Boone, Staver, & Yale (2014), parameter yang digunakan untuk mengetahui ketepatan atau kesesuaian responden antara lain: *pertama*, nilai *outfit mean square* (MNSQ) yang diterima: $0,5 < \text{MNSQ} < 1,5$. *Kedua*, nilai *outfit Z-standard* (ZSTD) yang diterima: $-2,0 < \text{ZSTD} < +2,0$. *Ketiga*, nilai *point*

measure correlation (Pt Mean Corr) diterima: $0,4 < \text{Pt Measure Corr} < 0,85$.

4. Setelah mendapatkan model yang tepat, maka dicermati butir mana banyak direspon satuan pendidikan, pengolahan dilanjutkan untuk menguji pengaruh dan sebesar apa pengaruh setiap variabel terhadap impementasi SPML.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan apabila hubungan yang terbentuk antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial adalah linear. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan $> 0,05$ maka distribusi datanya dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal.

2. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual berdasarkan satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Uji Autokorelasi

Regresi berganda mengasumsikan residu observasi seharusnya tidak berkorelasi (atau bebas). Asumsi ini bisa diuji dengan teknik statistik Durbin-Watson, yang menyelidiki korelasi berlanjut antar error (kesalahan). Durbin-Watson menguji apakah residual yang berdekatan saling berkorelasi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

a. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

b. Uji Hipotesis

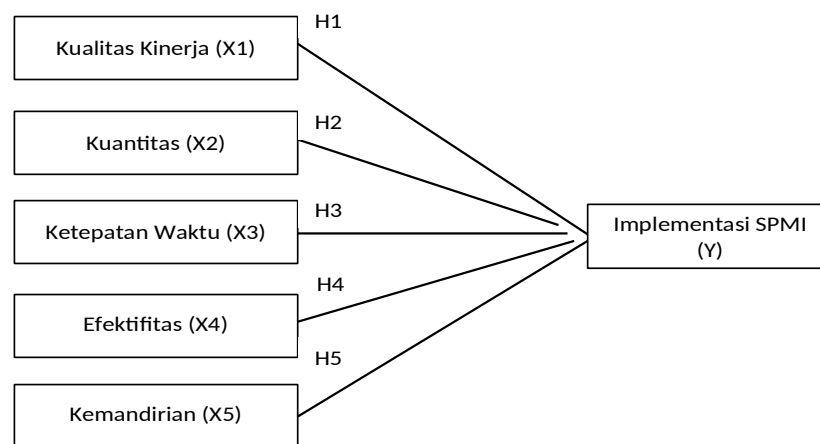
1) Uji t Hitung

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Uji F Statistik

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

C. MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN



Gambar 3.1 Model Penelitian

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji t. Pernyataan Hipotesis yang hendak diuji sebagai berikut:

1. $H_{0-1} : t_{hitung} < t_{tabel}, X_1$ Tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y
 $H_{1-1} : t_{hitung} > t_{tabel}, X_1$ Berpengaruh secara parsial terhadap Y

2. $H_{0-2} : t_{hitung} < t_{tabel}, X_1$ Tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y
 $H_{1-2} : t_{hitung} > t_{tabel}, X_1$ Berpengaruh secara parsial terhadap Y
3. $H_{0-3} : t_{hitung} < t_{tabel}, X_1$ Tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y
 $H_{1-3} : t_{hitung} > t_{tabel}, X_1$ Berpengaruh secara parsial terhadap Y
4. $H_{0-4} : t_{hitung} < t_{tabel}, X_1$ Tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y
 $H_{1-4} : t_{hitung} > t_{tabel}, X_1$ Berpengaruh secara parsial terhadap Y
5. $H_{0-5} : t_{hitung} < t_{tabel}, X_1$ Tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y
 $H_{1-5} : t_{hitung} > t_{tabel}, X_1$ Berpengaruh secara parsial terhadap Y
6. $H_{0-6} : F_{hitung} < F_{tabel}, X$ Tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y
 $H_{1-6} : F_{hitung} > F_{tabel}, X$ Berpengaruh secara simultan terhadap Y

Karakteristik Responden dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Tim Penjaminan Mutu Sekolah di seluruh sekolah Binaan (Model) SPMI di Jawa Barat sebanyak 493 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive dengan ukuran jumlah sampel sebanyak 92 orang pada tahap uji coba dan 401 orang pada pengambilan data yang sebenarnya. Jumlah sampel minimal berdasarkan kriteria empirik agar hasil pengukuran stabil, sebagaimana dinyatakan oleh Naga, adalah 200 orang atau 5 – 10 kali jumlah butir. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Validitas Instrumen

Validitas konstruk dan isi dilakukan oleh tiga pakar konten dan pakar pengukuran yang memiliki pengetahuan mengenai SPMI, hasilnya tidak ada butir yang secara prinsip menyimpang dari konstruk SPMI dan kaidah-kaidah pengembangan instrumen. Pengolahan butir menggunakan Rasch Model untuk mendapatkan informasi butir dan responden yang valid, sesuai dengan karakteristik dan paradigma model Rasch, fungsi model Rasch yaitu untuk memberi arah dan mendeteksi adanya masalah pada instrumen.

Validitas isi secara empirik dilakukan kepada 92 responden diolah dengan bantuan software Winstep 3.73 diperoleh data mengenai: 1) informasi responden, dan 2) informasi butir. Informasi responden menunjukkan kemampuan responden di atas 1.82 logit lebih tinggi dari nilai logit 0.00 yang merupakan standar logit butir. ini menunjukkan bahwa keseluruhan responden mempunyai sikap yang lebih setuju terhadap isu-isu SPMI yang ditanyakan, diperjelas dengan nilai standar deviasinya (SD) sebesar 1.51 logit, makin menunjukkan range logit responden yang semua berada di range positif (lebih dari 0,00 logit: mulai dari rata-rata dikurangi SD dan rata-rata ditambah SD).

Informasi mengenai butir dijelaskan di tabel di atas. Rata-rata logit 0.00 menunjukkan standar instrumen yang ditetapkan. Untuk item separation, terlihat nilainya yang lebih kecil dari person separation; hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kesulitan butir cenderung homogen tidak seperti pengelompokkan responden (indikasi lebih jelas bisa dilihat dari butir-person map, atau wright map). Item separation lebih dari 3 menunjukkan bahwa instrumen memang bagus; item separation yang ada bisa memetakan tingkat kesulitan responden untuk setuju terhadap item.

Nilai item reliabilitasnya lebih kecil dari reliabilitas person, indikasi lain yang menunjukkan kualitas butir yang tidak lebih bagus dibanding yang person. Berbagai info ini memang menunjukkan bahwa ada indikasi mengenai kualitas instrumen dan butir yang digunakan.

Tabel 4.3 Nilai Butir

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL S. E.	INFIT MNSQ ZSTD	OUTFIT MNSQ ZSTD	PT-MEASURE CORR. EXP.	EXACT MATCH OBS% EXP%	Item
11	332	92	-1.55	.23	1.42 2.6	2.85 6.6	A .40 .48	69.2 71.0	K
24	217	92	2.45	.16	2.47 7.6	2.82 8.1	B .11 .64	40.7 56.2	X
22	224	92	2.27	.16	2.01 5.6	2.25 6.1	C .24 .63	44.0 57.6	V
18	284	92	.45	.19	1.51 2.8	1.52 2.9	D .51 .56	56.0 64.7	R
13	304	92	-.30	.20	1.39 2.4	1.37 2.3	E .63 .54	64.8 64.6	M
2	294	92	.09	.19	1.17 1.1	1.15 1.0	F .52 .55	59.3 64.4	B
25	290	92	.24	.19	1.12 .8	1.15 1.0	G .56 .56	70.3 64.4	Y
3	297	92	-.02	.20	1.07 .5	1.07 .5	H .59 .55	70.3 63.9	C
5	297	92	-.02	.20	1.01 .1	1.02 .2	I .54 .55	70.3 63.9	E
9	286	92	.38	.19	.98 -.1	.94 -.4	J .58 .56	67.0 64.7	I
6	315	92	-.75	.21	.88 -.8	.96 -.2	K .56 .52	72.5 66.7	F
1	331	92	-1.50	.23	.87 -.9	.86 -.7	L .58 .48	78.0 70.7	A
8	301	92	-.18	.20	.86 -.9	.86 -.9	M .63 .54	67.0 63.9	H
12	292	92	.16	.19	.79 -1.4	.84 -1.0	O .65 .55	63.7 64.3	L
15	322	92	-1.06	.21	.82 -1.3	.77 -1.5	k .62 .50	69.2 68.4	O
4	309	92	-.50	.20	.81 -1.4	.81 -1.3	j .58 .53	71.4 65.5	D
21	301	92	-.18	.20	.79 -1.5	.79 -1.4	i .65 .54	67.0 63.9	U
14	306	92	-.38	.20	.78 -1.6	.77 -1.6	h .61 .53	65.9 65.1	N
10	289	92	.27	.19	.75 -1.7	.74 -1.8	g .62 .56	68.1 64.5	J
23	307	92	-.42	.20	.63 -2.8	.73 -2.0	f .63 .53	80.2 65.2	W
20	290	92	.24	.19	.72 -2.0	.72 -2.0	e .64 .56	73.6 64.4	T
7	297	92	-.02	.20	.65 -2.6	.69 -2.3	d .63 .55	70.3 63.9	G
19	311	92	-.58	.20	.59 -3.3	.59 -3.2	c .70 .52	80.2 65.8	S
16	288	92	.31	.19	.48 -4.1	.49 -4.1	b .69 .56	83.5 64.5	P
17	280	92	.59	.19	.36 -5.4	.36 -5.4	a .76 .57	90.1 64.5	Q
MEAN	294.6	92.0	.00	.20	1.00 -.3	1.08 .0		68.5 64.7	
S. D.	25.6	.0	.88	.01	.46 2.8	.63 3.1		10.6 3.0	

Tabel 4.3 menunjukkan tingkat kesesuaian item yang digunakan untuk melihat ketepatan item dengan model atau item fit. Item fit menjelaskan apakah item instrumen berfungsi normal melakukan pengukuran atau tidak. Menurut Boone, Staver, & Yale (2014), nilai outfit means-square, outfit z-standard, dan point measure correlation adalah kriteria yang digunakan untuk melihat tingkat kesesuaian butir. Jika item tersebut tidak memenuhi kriteria ada baiknya item tersebut diperbaiki atau diganti. Panduan untuk menilai kriteria kesesuaian butir menurut Boone, et al (2014) adalah sebagai berikut

- Nilai Outfit Mean Square (MNSQ) yang diterima : $0,5 < \text{MNSQ} < 1,5$
- Nilai outfit Z-standard (ZSTD) yang diterima: $-2,0 < \text{ZSTD} < +2,0$
- Nilai Point Measure Correlation yang diterima: $0,4 < \text{pt measure corr} < 0,85$

Karena point measure correlation pada prinsipnya sama dengan korelasi point-biserial pada teori tes klasik, Alagumalai, Curtis, & Hungi (2005) mengklasifikasikan nilai Point Measure Correlation tersebut menjadi sangat bagus ($>0,40$), bagus ($0,30-0,39$), cukup ($0,20-0,29$), tidak mampu mendiskriminasi ($0,00-0,19$), dan membutuhkan pemeriksaan terhadap butir ($<0,00$).

Berdasarkan data pada tabel 4.3 maka item yang tidak sesuai dengan model yakni butir ke 11, 24 dan 22. Butir tersebut adalah :

Tabel 4.4
Butir yang Tidak Sesuai Model

No.Butir	Pernyataan
11	Guru datang ke sekolah sesuai dengan jadwal mengajar yang telah ditetapkan
22	Tidak semua guru dapat bekerjasama dalam mengimplementasikan SPMI
24	Tidak semua warga sekolah mendukung implemmtasi SPMI

Pada observed average terlihat nilai yang naik terus turun (0,03 kemudian - 0,15) pada rating 1 dan 2 (dari STS ke TS), ditunjukkan dengan tanda *. Hal ini menunjukkan responden tidak terlalu pasti dengan pilihan yang diberikan pada rating 1 dan 2. Jadi dapat disimpulkan bahwa rating yang diberikan terlalu besar range-nya, dan ini potensial membingungkan responden.

Tabel 4.5
Summary of Category Structure Model = "R"

SUM

CATEGORY	OBSERVED	OBSVD	SAMPLE	INFIT	OUTFIT	ANDRICH	CATEGORY		
LABEL	SCORE	COUNT	%	AVRGE	EXPECT	MNSQ	MNSQ	THRESHOLD	MEASURE
1	1	58	3	.03	-1.26	2.02	3.17	NONE	(-3.19)
2	2	223	10	-.15*	.17	.82	.82	-1.90	-1.37
3	3	1216	53	1.52	1.59	.95	.90	-.80	1.00
4	4	803	35	2.99	2.89	.92	.91	2.70	(3.82)

OBSERVED AVERAGE is mean of measures in category. It is not a parameter estimate.

2. Populasi dan Sampel

Terdapat 401 sampel dari populasi responden 471 sekolah binaan SPMI se Jawa Barat. Responden tersebut berasal dari TPMPS semua sekolah binaan SPMI baik sebagai guru, Kepala Sekolah, Tenaga Kependidikan dan Fasilitator Daerah (Fasda) SPMI. Secara rinci terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Data Responden

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Fasilitator Daerah	2 orang
2.	Pengawas Sekolah	10 orang
3.	Kepala Sekolah	195 orang
4.	Guru	266 orang
5.	Tenaga Kependidikan	20 orang
Jumlah		493 ang

3. Analisis Asumsi Pengukuran dan Pengujian Data

a. Penentuan Butir yang Valid dan Nilai Logit

Berdasarkan hasil analisis menggunakan model Rasch didapatkan berbagai informasi, baik dari segi butir maupun responden yang menjadi partisipan uji coba skala (person). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan beberapa kali sampai didapatkan sejumlah butir yang memenuhi indeks ketepatan butir-model. Tahapan analisis terangkum dalam Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Rangkuman Hasil Analisis

Tahapan	Jumlah Responden yang Dianalisis	Jumlah Butir yang Dianalisis	Hasil	Tindakan
I	401	22	251 responden teridentifikasi sebagai <i>outliers</i> atau kurang tepat dengan model	Mengeliminasi responden yang teridentifikasi sebagai <i>outliers</i> atau kurang tepat dengan model
II	150	22	5 item kurang tepat dengan model	Mengeliminasi butir yang kurang tepat dengan model
III	150	17	Tidak ada lagi butir yang kurang tepat dengan model	-

Pada analisis tahap pertama, 63 responden teridentifikasi sebagai outliers atau kurang tepat dengan model. Menurut Boone, Staver, & Yale (2014), parameter yang digunakan untuk mengetahui ketepatan atau kesesuaian responden antara lain: pertama, nilai outfit mean square (MNSQ) yang diterima: $0,5 < \text{MNSQ} < 1,5$. Kedua, nilai outfit Z-standard (ZSTD) yang diterima: $-2,0 < \text{ZSTD}$

Dalam menentukan Nilai Logit responden (Logit Person) dilakukan 6 kali pengolahan dan analisis data, yakni: 1) menentukan logit person untuk seluruh butir (variabel dependen atau Y) yakni Implementasi SPMI; 2) menentukan logit person untuk dimensi 1 (variabel independen atau X1) yakni dimensi kualitas kerja; 3) menentukan logit person untuk dimensi 2 (variabel independen atau X2) yakni dimensi kuantitas; 4) menentukan logit person untuk dimensi 3 (variabel independen atau X3) yakni dimensi ketepatan waktu; 5) menentukan logit person untuk dimensi 4 (variabel independen atau X4 yakni dimensi efektifitas; dan 6) menentukan logit person untuk dimensi 5 (variabel independen atau X5) yakni dimensi kemandirian. Diperoleh data nilai logit untuk masing-masing variabel terdapat pada lampiran 2.

b. Uji Normalitas

Pengolahan data menggunakan software SPSS 17.0 Hasil uji normalitas data disajikan pada gambar berikut:

Table 4.9
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.12669733
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188
a. Test distribution is Normal.		

Pada output data ini terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari α ($\alpha = 0.05$) yaitu $0,188 > 0,05$ yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

c. Uji Heterokedasitas

Pengolahan data menggunakan software SPSS 17.0 Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heterokedasitas

		Correlations							
		IMPL SPMI	KUALITAS KERJA	KUANTITAS	KETEPATAN WAKTU	EFEKTIFITAS	KEMANDIRIA N	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	IMPL SPMI	Correlation Coefficient	1.000	.898**	.708**	.753**	.740**	.826**	-.080
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.328
		N	150	150	150	150	150	150	150
	KUALITAS KERJA	Correlation Coefficient	.898**	1.000	.584**	.602**	.572**	.631**	-.041
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000	.623
		N	150	150	150	150	150	150	150
	KUANTITAS	Correlation Coefficient	.708**	.584**	1.000	.487**	.497**	.620**	-.058
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.484
		N	150	150	150	150	150	150	150
	KETEPATAN WAKTU	Correlation Coefficient	.753**	.602**	.487**	1.000	.396**	.570**	-.076
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.357
		N	150	150	150	150	150	150	150
	EFEKTIFITA S	Correlation Coefficient	.740**	.572**	.497**	.396**	1.000	.626**	-.056
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.498
		N	150	150	150	150	150	150	150
	KEMANDIRI AN	Correlation Coefficient	.826**	.631**	.620**	.570**	.626**	1.000	-.068

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.406
	N	150	150	150	150	150	150	150
Unstandardize	Correlation	-.080	-.041	-.058	-.076	-.056	-.068	1.000
d Residual	Coefficient							
	Sig. (2-tailed)	.328	.623	.484	.357	.498	.406	.
	N	150	150	150	150	150	150	150

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

Pada output data ini terlihat bahwa hasil perhitungan dari masing-masing menunjukkan level $\text{sig} > \alpha$, sehingga penelitian ini bebas dari heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

d. Uji Autokorelasi

Statistik pengujian bervariasi antara 0 hingga 4 dengan nilai 2 mengindikasikan residu tidak berkorelasi. Nilai > 2 mengindikasikan korelasi negatif antar residu, di mana nilai < 2 mengindikasikan korelasi positif.

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.996 ^a	.993	.992	.12888	1.784

1) Predictors: (Constant)

- a) Kemandirian
- b) Ketepatan waktu
- c) Efektifitas
- d) Kuantitas
- e) Kualitas kerja

2) Dependent Variable
Implementasi SPMI

Output data ini terlihat nilai D-W yaitu sebesar 1,784 berada di antara -2 dan 2. Maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan bebas dari gangguan autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keseluruhan variabel X terhadap variabel Y.

Persamaan regresinya dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Implementasi SPMI

b₀ = Bilangan konstanta

b₁, ..., b₅ = Koefisien regresi

X₁ = Kualitas Kinerja

X₂ = Kuantitas

X₃ = Ketepatan Waktu

X₄ = Efisiensi

X₅ = Kemandirian

e = Epsilon (pengaruh faktor lain)

a. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

1) Substruktur 1, X₁ → X₂

Tabel 4.12
R Square X₁ → X₂

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.326	3.37249

a) Predictors: (Constant)

Kualitas kerja

b) Dependent Variable

Kualitas

R Square menunjukkan angka 0,331. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel a kinerja terhadap kuantitas sebesar 33%, sedangkan 67% ditentukan oleh faktor lain.

2) Substruktur 2, $X_2 \rightarrow X_3$ Tabel 4.13
R Square $X_2 \rightarrow X_3$ Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.241	2.67392

a) Predictors: (Constant)

Kuantitas

a) Dependent Variable

Ketepatan waktu

R Square menunjukkan angka 0,247. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Kuantitas terhadap Ketepatan Waktu sebesar 25%, sedangkan 75% ditentukan oleh faktor lain.

3) Substruktur 3, $X_3 \rightarrow X_4$ Tabel 4.14
R Square $X_3 \rightarrow X_4$ Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	St Error of the Estimate
1	.419 ^a	.176	.170	1.22211

a) Predictors: (Constant)

Ketepatan waktu

b) Dependent Variable

Efektifitas

R Square menunjukkan angka 0,176. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Ketepatan Waktu terhadap Kuantitas sebesar 18%, sedangkan 82% ditentukan oleh faktor lain.

4) Substruktur 4, $X_4 \rightarrow X_5$ Tabel 4.15
R Square $X_4 \rightarrow X_5$

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.603 ^a	.363	.359	2.4907

a) Predictors: (Constant)
Efektifitas

b) Dependent Variable
Kemandirian

R Square menunjukkan angka 0,363. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Efektifitas terhadap Kemandirian sebesar 37%, sedangkan 6% ditentukan oleh faktor lain

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji t dan Uji F. Pernyataan Hipotesis yang hendak diuji sebagai berikut:

1. $H_{0-1} : t_{hitung} < t_{tabel}, X_1$ Tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y
 $H_{1-1} : t_{hitung} > t_{tabel}, X_1$ Berpengaruh secara parsial terhadap Y
2. $H_{0-2} : t_{hitung} < t_{tabel}, X_1$ Tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y

 $H_{1-2} : t_{hitung} > t_{tabel}, X_1$ Berpengaruh secara parsial terhadap Y
3. $H_{0-3} : t_{hitung} < t_{tabel}, X_1$ Tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y
 $H_{1-3} : t_{hitung} > t_{tabel}, X_1$ Berpengaruh secara parsial terhadap Y
4. $H_{0-4} : t_{hitung} < t_{tabel}, X_1$ Tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y
 $H_{1-4} : t_{hitung} > t_{tabel}, X_1$ Berpengaruh secara parsial terhadap Y
5. $H_{0-5} : t_{hitung} < t_{tabel}, X_1$ Tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y
 $H_{1-5} : t_{hitung} > t_{tabel}, X_1$ Berpengaruh secara parsial terhadap Y

6. $H_{0-6} : F_{hitung} < F_{tabel}$, X Tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y
 $H_{1-6} : F_{hitung} > F_{tabel}$, X Berpengaruh secara simultan terhadap Y

1) Uji t Hitung

Berikut gambar hasil pengolahan data variabel X dan Y

Tabel 4.16
Hasil Uji t Hitung

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	.000	.029		.010	.992
KUALITAS KERJA	.316	.008	.422	39.561	.000
KUANTITAS	.051	.003	.141	14.569	.000
KETEPATAN WAKTU	.112	.005	.233	24.372	.000
EFEKTIFITAS	.249	.010	.226	24.007	.000
KEMANDIRIAN	.094	.005	.197	17.766	.000

Dependent Variable Implementasi SPMI

Pada output data ini dapat dilihat hasil uji t (pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y) sebagai berikut :

1) Pengujian Hipotesis 1

Pengaruh Kualitas Kinerja (X1) terhadap Implementasi SPMI (Y)

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai t-hitung =39,561 pada sig 0,00< 0,05, dan $\beta (+) = 0,422$ karena nilai sig 0,00<probabilitas 0,05 artinya ada pengaruh kualitas kinerja terhadap implementasi SPMI, dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

2) Pengaruh Kuantitas (X2) terhadap Implementasi SPMI (Y)

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai t-hitung =14,569 pada sig $0,00 < 0,05$, dan $\beta (+) = 0,141$ karena nilai sig $0,00 < \text{probabilitas } 0,05$ artinya ada pengaruh kuantitas terhadap implementasi SPMI, dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

3) Pengaruh Ketepatan Waktu (X3) terhadap Implementasi SPMI (Y)

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai t-hitung =24,372 pada sig $0,00 < 0,05$, dan $\beta (+) = 0,233$ karena nilai sig $0,00 < \text{probabilitas } 0,05$ artinya ada pengaruhnya ketepatan waktu terhadap implementasi SPMI, dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

4) Pengaruh Efektifitas (X4) terhadap Implementasi SPMI (Y)

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai t-hitung =24,007 pada sig $0,00 < 0,05$, dan $\beta (+) = 0,226$ karena nilai sig $0,00 < \text{probabilitas } 0,05$ artinya ada pengaruhnya efektifitas terhadap implementasi SPMI, dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

5) Pengaruh Kemandirian (X5) terhadap Implementasi SPMI (Y)

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai t-hitung =17,766 pada sig $0,00 < 0,05$, dan $\beta (+) = 0,197$, karena nilai sig $0,00 < \text{probabilitas } 0,05$ artinya ada pengaruhnya kemandirian terhadap implementasi SPMI, dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

6) Pengaruh Kualitas Kerja (X1), Kuantitas Kerja (X2), Ketepatan Waktu (X3), Efektifitas Kerja (X4) dan Kemandirian (X5) memberi pengaruh sesuai dengan kadarnya terhadap Kinerja TPMPS dalam

mengimplementasikan SPMI di sekolah (Y). Hasil uji hipotesis menggunakan Uji F (pada bahasan berikutnya).

2) Pengujian Hipotesis 6 dengan Uji F Statistik

Pengujian dilakukan dengan Uji F statistik menguji pengaruh X1,X2,X3,4,X5 secara simultan terhadap variabel Y

Tabel 4.17
Hasil Uji F Statistik

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
lRegression	323.446	5	64.689	3.895E3	.000 ^a
Residual	2.392	144	.017		
Total	325.838	149			

1) Predictors (Constant)

Kemandirian
Ketepatan waktu
Efektifitas
Kuantitas
Kualitas kerja

2) Dependent Variable Implementasi SPMI

Berdasarkan uji F pada Tabel 4.16 di atas didapat nilai F sebesar 3,895 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, karena F lebih besar dari F (3,895>2,434503), maka hipotesis 6 diterima. Terdapat pengaruh Kualitas Kerja (X1), Kuantitas Kerja (X2), Ketepatan Waktu (X3), Efektifitas Kerja (X4) dan Kemandirian (X5) secara simultan terhadap Kinerja TPMPS dalam mengimplementasi SPMI (Y).

Secara ringkas hasil analisis regresi linear berganda tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Ringkasan Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig.
Konstanta	0.00	.010	.992
X1 Kualitas Kinerja	.316	39.561	.000
X2 Kuantitas	.051	14.569	.000
X3 Ketepatan Waktu	.112	24.372	.000
X4 Efektifitas	.249	24.007	.000
X5 Kemandirian	.094	17.766	.000

F Tabel = 2,434503

F Hitung = 3,895

T tabel = -1,6555

R Square = 0,993

B. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu dan Kemandirian terhadap Kinerja TPMPS. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kualitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja TPMPS dalam Mengimplementasikan SPMI

Pengaruh Kualitas Kerja (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja TPMPS. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,422 menyatakan bahwa setiap kenaikan Kualitas Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja TPMPS sebesar 0,422 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja TPMPS. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noor Arifin (2012) yang menyatakan bahwa Kualitas Kerja menjadi faktor penentu variabel Kinerja sebesar 0,627

(62,7%), artinya bahwa 62,7% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi Kualitas Kerja. Dengan adanya Kualitas Kerja yang baik, setiap individu/ tim yang mampu menangani dan mengelola tugas dan pekerjaannya serta berusaha mencapai tujuan organisasi/sekolah yang diinginkan. Seseorang atau tim dengan kualitas kerja yang baik berarti kemungkinan besar ia akan berhasil dalam mengimplementasikan SPMI di sekolahnya.

2. Pengaruh Kuantitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Sekolah (TPMPS) dalam Mengimplementasikan SPMI

Pengaruh Kuantitas Kerja terhadap Kinerja TPMPS. Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa variabel Kuantitas Kerja (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja TPMPS. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,141, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kuantitas Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja TPMPS sebesar 0,141 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa Kuantitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja TPMPS. Kuantitas Kerja yang ditunjukkan TPMPS tidak lebih besar jika dibandingkan pengaruh Kualitas Kerja. Hal ini menunjukkan kualitas lebih unggul dibandingkan Kuantitas Kerja.

3. Pengaruh Ketepatan Waktu Terhadap Kinerja TPMPS dalam Mengimplementasikan SPMI

Pengaruh Ketepatan Waktu terhadap Kinerja TPMPS, hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa variabel Ketepatan Waktu (X3) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja TPMPS. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,233 menyatakan bahwa setiap peningkatan diemnsi

Ketepatan Waktu sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja TPMPS sebesar 0,233 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa Ketepatan Waktu berpengaruh positif terhadap Kinerja TPMPS.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wasiatur Rif'ah (2016) yang menyatakan bahwa variabel kedisiplinan memberikan pengaruh sebesar 50% terhadap kinerja. Ketepatan waktu merupakan bagian terpenting dalam dimensi kedisiplinan, hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengikuti aturan main dan konsistensi terhadap waktu. Konsistensi terhadap waktu merupakan cerminan dari motivasi dan komitmen yang tinggi dalam bekerja.

4. Pengaruh Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja TPMPS dalam Mengimplementasikan SPMI

Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan SPMI, hasil penelitian mendukung hipotesis keempat bahwa dimensi Efektifitas berpengaruh positif terhadap Kinerja TPMPS. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X_4 sebesar 0,226 menyatakan bahwa setiap peningkatan dimensi Ketepatan Waktu sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja TPMPS sebesar 0,226 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa Efektifitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja TPMPS.

5. Pengaruh Kemandirian Kerja Terhadap Kinerja TPMPS dalam Mengimplementasikan SPMI

Pengaruh Kemandirian Kerja terhadap Kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan SPMI, hasil penelitian mendukung hipotesis kelima yang menyatakan bahwa dimensi Kemandirian Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja TPMPS. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X_5 sebesar 0,197. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan dimensi Kemandirian sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja TPMPS sebesar 0,197 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa Kemandirian Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan SPMI.

6. Pengaruh Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Kemandirian Kerja Terhadap Kinerja TPMPS dalam Mengimplementasikan SPMI

Hasil penelitian mendukung kelima hipotesis, hal ini menunjukkan bahwa dimensi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas Kerja dan Kemandirian berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan SPMI di sekolahnya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 3,895 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan F tabel sebesar 2,434503 sehingga F hitung lebih besar dari F tabel ($3,895 > 2,434503$).

Masing-masing dimensi kinerja, yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas Kerja dan Kemandirian memberi pengaruh sesuai dengan kadarnya terhadap Kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan SPMI di sekolah. Kualitas Kerja memiliki peran yang jauh lebih penting dibandingkan dengan dimensi lainnya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh dimensi atau faktor yang sangat berpengaruh terhadap implelementasi SPMI di satuan pendidikan, secara berurutan antara lain: 1) kualitas kerja; 2) efektifitas kerja, 3) ketepatan waktu; 4) kemandirian kerja dan 5) kuantitas kerja.

7. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dan dilakukan sesuai prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan antara lain: 1). Penelitian hanya menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka memungkinkan data yang diperoleh bias, karena perbedaan keseriusan masing-masing responden dalam menjawab kuesioner; 2). Menyadari bahwa yang dapat mempengaruhi Kinerja TPMPS sangat banyak, sedangkan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 5 variabel, yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Kemandirian Kerja.

Hasil penelitian ini Kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan SPMI di Sekolah bisa dijelaskan sebesar 99,2% oleh kelima variabel bebas, ini berarti bahwa kelima variabel hampir 100% berkontribusi pada kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan SPMI di sekolahnya, tentunya walaupun hampir 100% terwakili oleh kelima variabel tentu masih ada variabel lainnya yang belum terakomodir. Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya menambah variabel independen yang lain, misalnya Motivasi atau Kompetensi sumber daya manusia.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan di muka, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Satuan Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Kuantitas berpengaruh terhadap kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Satuan Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Ketepatan waktu berpengaruh terhadap kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Satuan Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. Efektifitas berpengaruh terhadap kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Satuan Pendidikan Provinsi Jawa Barat
5. Kemandirian berpengaruh terhadap kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Satuan Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
6. Secara berturut-turut nilai tertinggi sampai terendah dari kontribusi tiap variabel penelitian terhadap kinerja TPMPS dalam mengimplementasikan Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Satuan Pendidikan

Provinsi Jawa Barat adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

B. SARAN

Mengacu pada kesimpulan di atas maka disarankan sebagai berikut:

1. Sekolah

Kepala sekolah sebaiknya memperhatikan kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian bawahannya karena hal tersebut terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui Program Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI).

2. LPMP Jawa Barat

- Hasil penelitian ini disarankan sebagai titik tolak perbaikan kinerja Tim SPMI sehingga memudahkan dalam penyusunan rencana program selanjutnya.
- Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) sebaiknya mengontrol secara berkelanjutan terhadap efektifitas dan efisiensi TPMPD dan TPMPS sebagai bentuk pertanggungjawaban atas program yang telah dijalankan.
- Sebaiknya dilakukan penelitian lanjutan untuk membuktikan kembali hasil penelitian ini agar terjaga keabsahannya.

3. Dinas Pendidikan

- Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota atau Provinsi sebaiknya mengevaluasi kinerja TPMPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Bila ditemukan permasalahan maka dapat diagendakan sebagai program tindak lanjut sesuai dengan anggaran daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alagumalai, S., Curtis, D.D. & Hungi, N. (editors) (2005). *Applied Rasch Measurement: book of exemplars.papers in honour of John P. Keeves*. Dordrecht: Springer.
- Boone, W.J., Staver, J.R., dan Yale, M.S. (2014). *Rasch Analysis in the Human Sciences*. Dordrecht: Springer.
- Darma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Ilyas Yaslis. (2005). *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Jurnal: JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Supervisi Pendidikan), Vol. 2 No. 1 Tahun 2017, Hal. 106-114.
- Journal Aplikasi Manajemen, Vol. 10, No. 4 (2012) > Hal. 860-867.
- Kemdikbud. 2003. *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Kemdikbud. 2005. *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP)*.
- Kemdikbud. 2005. *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Kemdikbud. 2016. *Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) Dasar dan Menengah*.
- Kemdikbud. 2016. *Petunjuk Pelaksanaan Penjaminan Mutu Pendidikan oleh Satuan Pendidikan*;
- Kemdikbud. 2016. *Petunjuk Pelaksanaan Penjaminan Mutu Pendidikan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*.
- Kemdikbud. 2016. *Pedoman Umum Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Linacre, J.M. (2013). *A User's guide to WINSTEPS; Rasch-model Computer Program. Program Manual 3.73*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-6*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
-

- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sendow. 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Gurung Agung: Jakarta.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. YKPN: Jogjakarta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sumintono, Bambang and Widhiarso, Wahyu. *Application of Rasch model for Social Sciences Research*. Cimahi: Trim Komunika Publishing House, 2013.
- Sutrisno, Hadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Jogjakarta.

LAMPIRAN 1

Tabel 3.1. Kisi-kisi dan Instrumen SPMI

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR
4.	Kualitas kerja	4.1. Fasda/ Pengawas Pembina menguasai konsep dan implementasi SPMI	26. Fasda/ Pengawas Pembina menguasai konsep dan implementasi SPMI
		4.2. Kepsek menguasai konsep dan implementasi SPMI	27. Kepsek menguasai konsep dan implementasi SPMI
		4.3. Kepsek mengawal dan memberi arahan tentang SPMI secara langsung kepada Tim dan warga sekolah	28. Kepsek mengawal dan memberi arahan tentang SPMI secara langsung kepada Tim dan warga sekolah
		4.4. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif	29. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif
		4.5. Pegawai tata usaha bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	30. Pegawai tata usaha bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan
		4.6. Selain mengajar guru memberi bimbingan dan pembinaan bagi siswa yang memerlukan remedial teaching dan konseling	31. Selain mengajar guru memberi bimbingan dan pembinaan bagi siswa yang memerlukan remedial teaching dan konseling
		4.7. Sekolah memiliki program-program inovatif	32. Sekolah memiliki program-program inovatif
		4.8. Dinas Pendidikan memberi dukungan terhadap program SPMI dalam bentuk pemenuhan 8 standar pendidikan	33. Dinas Pendidikan memberi dukungan terhadap program SPMI dalam bentuk pemenuhan 8 standar pendidikan

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR
5.	Kuantitas	5.1. Fasda/ Pengawas Pembina memberi bimbingan dan pembinaan SPMI secara rutin diluar jadwal LPMP Jabar	34. Fasda/ Pengawas Pembina memberi bimbingan dan pembinaan SPMI secara rutin diluar jadwal LPMP Jabar
		5.2. TPMPS dan warga sekolah secara rutin melakukan pertemuan untuk mengimplementasikan SPMI	35. TPMPS dan warga sekolah secara rutin melakukan pertemuan untuk mengimplementasikan SPMI
		5.3. Guru datang ke sekolah sesuai dengan jadwal mengajar yang telah ditetapkan	36. Guru datang ke sekolah sesuai dengan jadwal mengajar yang telah ditetapkan
6.	Ketepatan Waktu	6.1. TPMPS bekerja sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	37. TPMPS bekerja sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan
		5.2. Ketepatan waktu mengajar dan bekerja	38. Ketepatan waktu mengajar dan bekerja
		5.3. Kepala Sekolah menjadi teladan dalam disiplin waktu	39. Kepala Sekolah menjadi teladan dalam disiplin waktu
		5.4. Guru menjadi teladan dalam disiplin waktu	40. Guru menjadi teladan dalam disiplin waktu
6.	Efektifitas	6.2. Implementasi pemenuhan mutu sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat	41. Implementasi pemenuhan mutu sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat
		6.3. Pemenuhan mutu sesuai dengan target dan indikator keberhasilan	42. Pemenuhan mutu sesuai dengan target dan indikator keberhasilan
		6.4. Monev internal tidak bisa dijalankan tanpa dukungan Pengawas dan LPMP	43. Monev internal tidak bisa dijalankan tanpa dukungan Pengawas dan LPMP
		6.5. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif	44. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif
		6.6. Komite sekolah mendukung implementasi SPMI di sekolah	45. Komite sekolah mendukung implementasi SPMI di sekolah
7.	Kemandirian	6.2. Semua warga sekolah terlibat dalam	46. Semua warga sekolah terlibat dalam mengimplementasikan

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR
		mengimplementasikan SPMI	SPMI
		6.3. Tidak semua guru dapat bekerjasama dalam mengimplementasikan SPMI	47. Tidak semua guru dapat bekerjasama dalam mengimplementasikan SPMI
		6.4. TPMPS bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya	48. TPMPS bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya
		6.5. Tidak semua warga sekolah mendukung implemntasi SPMI	49. Tidak semua warga sekolah mendukung implemntasi SPMI
		6.6. Disdik Pendidikan memberikan perhatian dan apresiasi kepada sekolah yang berupaya mengimplementasikan SPMI	50. Disdik Pendidikan memberikan perhatian dan apresiasi kepada sekolah yang berupaya mengimplementasikan SPMI

Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen SPMI Tahap 2

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR
1.	Kualitas kerja	1.1. Fasda/ Pengawas Pembina menguasai konsep dan implementasi SPMI	1. Fasda/ Pengawas Pembina menguasai konsep dan implementasi SPMI
		1.2. Kepsek menguasai konsep dan implementasi SPMI	2. Kepsek menguasai konsep dan implementasi SPMI
		1.3. Kepsek mengawal dan memberi arahan tentang SPMI secara langsung kepada Tim dan warga sekolah	3. Kepsek mengawal dan memberi arahan tentang SPMI secara langsung kepada Tim dan warga sekolah
		1.4. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif	4. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif
		1.5. Pegawai tata usaha bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	5. Pegawai tata usaha bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR
		1.6. Selain mengajar guru memberi bimbingan dan pembinaan bagi siswa yang memerlukan remedial teaching dan konseling	6. Selain mengajar guru memberi bimbingan dan pembinaan bagi siswa yang memerlukan remedial teaching dan konseling
		1.7. Sekolah memiliki program-program inovatif	7. Sekolah memiliki program-program inovatif
		1.8. Dinas Pendidikan memberi dukungan terhadap program SPMI dalam bentuk pemenuhan 8 standar pendidikan	8. Dinas Pendidikan memberi dukungan terhadap program SPMI dalam bentuk pemenuhan 8 standar pendidikan
2.	Kuantitas	2.1. Fasda/ Pengawas Pembina memberi bimbingan dan pembinaan SPMI secara rutin diluar jadwal LPMP Jabar	9. Fasda/ Pengawas Pembina memberi bimbingan dan pembinaan SPMI secara rutin diluar jadwal LPMP Jabar
		2.2. TPMPS dan warga sekolah secara rutin melakukan pertemuan untuk mengimplementasikan SPMI	10. TPMPS dan warga sekolah secara rutin melakukan pertemuan untuk mengimplementasikan SPMI
		2.3. Guru datang ke sekolah sesuai dengan jadwal mengajar yang telah ditetapkan	11. Guru datang ke sekolah sesuai dengan jadwal mengajar yang telah ditetapkan
3.	Ketepatan Waktu	3.1. TPMPS bekerja sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	12. TPMPS bekerja sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan
		7.2. Ketepatan waktu mengajar dan bekerja	13. Ketepatan waktu mengajar dan bekerja
		7.3. Kepala Sekolah menjadi teladan dalam disiplin waktu	14. Kepala Sekolah menjadi teladan dalam disiplin waktu
		7.4. Guru menjadi teladan dalam disiplin waktu	15. Guru menjadi teladan dalam disiplin waktu
4.	Efektifitas	7.5. Implementasi pemenuhan mutu sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat	16. Implementasi pemenuhan mutu sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat
		7.6. Pemenuhan mutu sesuai dengan target dan	17. Pemenuhan mutu sesuai dengan target dan indikator

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR
		indikator keberhasilan	keberhasilan
		7.7. Monev internal tidak bisa dijalankan tanpa dukungan Pengawas dan LPMP	18. Monev internal tidak bisa dijalankan tanpa dukungan Pengawas dan LPMP
		7.8. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif	19. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif
		7.9. Komite sekolah mendukung implementasi SPMI di sekolah	20. Komite sekolah mendukung implementasi SPMI di sekolah
5.	Kemandirian	5.1. Semua warga sekolah terlibat dalam mengimplementasikan SPMI	21. Semua warga sekolah terlibat dalam mengimplementasikan SPMI
		5.2. Tidak semua guru dapat bekerjasama dalam mengimplementasikan SPMI	22. Tidak semua guru dapat bekerjasama dalam mengimplementasikan SPMI
		5.3. TPMPS bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya	23. TPMPS bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya
		5.4. Tidak semua warga sekolah mendukung implemntasi SPMI	24. Tidak semua warga sekolah mendukung implemntasi SPMI
		5.5. Disdik Pendidikan memberikan perhatian dan apresiasi kepada sekolah yang berupaya mengimplementasikan SPMI	25. Disdik Pendidikan memberikan perhatian dan apresiasi kepada sekolah yang berupaya mengimplementasikan SPMI

Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen SPMI Tahap 3

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR	NO BARU 1	NO BARU 2
1.	Kualitas kerja	1.1. Fasda/ Pengawas Pembina menguasai konsep dan implementasi SPMI	1. Fasda/ Pengawas Pembina menguasai konsep dan implementasi SPMI	1	1
		1.2. Kepsek menguasai konsep dan	2. Kepsek menguasai konsep dan implementasi	2	2

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR	NO BARU 1	NO BARU 2
		implementasi SPMI	SPMI		
		1.3. Kepsek mengawal dan memberi arahan tentang SPMI secara langsung kepada Tim dan warga sekolah	3. Kepsek mengawal dan memberi arahan tentang SPMI secara langsung kepada Tim dan warga sekolah	3	3
		1.4. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif	4. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif	4	4
		1.5. Pegawai tata usaha bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	5. Pegawai tata usaha bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	5	5
		1.6. Selain mengajar guru memberi bimbingan dan pembinaan bagi siswa yang memerlukan remedial teaching dan konseling	6. Selain mengajar guru memberi bimbingan dan pembinaan bagi siswa yang memerlukan remedial teaching dan konseling	6	6
		1.7. Sekolah memiliki program-program inovatif	7. Sekolah memiliki program-program inovatif	7	
		1.8. Dinas Pendidikan memberi dukungan terhadap program SPMI dalam bentuk pemenuhan 8 standar pendidikan	8. Dinas Pendidikan memberi dukungan terhadap program SPMI dalam bentuk pemenuhan 8 standar pendidikan	8	7
2.	Kuantitas	2.1. Fasda/ Pengawas Pembina memberi bimbingan dan pembinaan SPMI secara rutin diluar jadwal LPMP Jabar	9. Fasda/ Pengawas Pembina memberi bimbingan dan pembinaan SPMI secara rutin diluar jadwal LPMP Jabar	9	8
		2.2. TPMPS dan warga sekolah secara rutin melakukan pertemuan untuk mengimplementasikan SPMI	10. TPMPS dan warga sekolah secara rutin melakukan pertemuan untuk mengimplementasikan SPMI	10	9
		2.3. Guru datang ke	11. Guru datang ke sekolah sesuai dengan jadwal		

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR	NO BARU 1	NO BARU 2
		sekolah sesuai dengan jadwal mengajar yang telah ditetapkan	mengajar yang telah ditetapkan		
3.	Ketepatan Waktu	3.1. TPMPS bekerja sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	12. TPMPS bekerja sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	11	10
		7.10. Ketepatan waktu mengajar dan bekerja	13. Ketepatan waktu mengajar dan bekerja	12	11
		7.11. Kepala Sekolah menjadi teladan dalam disiplin waktu	14. Kepala Sekolah menjadi teladan dalam disiplin waktu	13	12
		7.12. Guru menjadi teladan dalam disiplin waktu	15. Guru menjadi teladan dalam disiplin waktu	14	13
4.	Efektifitas	7.13. Implementasi pemenuhan mutu sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat	16. Implementasi pemenuhan mutu sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat	15	
		7.14. Pemenuhan mutu sesuai dengan target dan indikator keberhasilan	17. Pemenuhan mutu sesuai dengan target dan indikator keberhasilan	16	
		7.15. Monev internal tidak bisa dijalankan tanpa dukungan Pengawas dan LPMP	18. Monev internal tidak bisa dijalankan tanpa dukungan Pengawas dan LPMP	17	
		7.16. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif	19. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif	18	14
		7.17. Komite sekolah mendukung implementasi SPMI di sekolah	20. Komite sekolah mendukung implementasi SPMI di sekolah	19	15
5.	Kemandirian	5.1. Semua warga sekolah terlibat dalam mengimplementasikan SPMI	21. Semua warga sekolah terlibat dalam mengimplementasikan SPMI	20	16
		5.2. Tidak semua guru dapat bekerjasama dalam mengimplementasikan SPMI	22. Tidak semua guru dapat bekerjasama dalam mengimplementasikan SPMI		
		5.3. TPMPS bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya	23. TPMPS bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya	21	
		5.4. Tidak semua warga sekolah	24. Tidak semua warga sekolah mendukung		

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR	NO BARU 1	NO BARU 2
		mendukung implemantasi SPMI	implemantasi SPMI		
		5.5. Disdik Pendidikan memberikan perhatian dan apresiasi kepada sekolah yang berupaya mengimplementasikan SPMI	25. Disdik Pendidikan memberikan perhatian dan apresiasi kepada sekolah yang berupaya mengimplementasikan SPMI	22	17

Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen SPMI Tahap Final

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR	NO BARU 2
1.	Kualitas kerja	1.1. Fasda/ Pengawas Pembina menguasai konsep dan implementasi SPMI	1. Fasda/ Pengawas Pembina menguasai konsep dan implementasi SPMI	1
		1.2. Kepsek menguasai konsep dan implementasi SPMI	2. Kepsek menguasai konsep dan implementasi SPMI	2
		1.3. Kepsek mengawal dan memberi arahan tentang SPMI secara langsung kepada Tim dan warga sekolah	3. Kepsek mengawal dan memberi arahan tentang SPMI secara langsung kepada Tim dan warga sekolah	3
		1.4. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif	4. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif	4

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR	NO BARU 2
		1.5. Pegawai tata usaha bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	5. Pegawai tata usaha bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	5
		1.6. Selain mengajar guru memberi bimbingan dan pembinaan bagi siswa yang memerlukan remedial teaching dan konseling	6. Selain mengajar guru memberi bimbingan dan pembinaan bagi siswa yang memerlukan remedial teaching dan konseling	6
		1.7. Sekolah memiliki program-program inovatif		
		1.8. Dinas Pendidikan memberi dukungan terhadap program SPMI dalam bentuk pemenuhan 8 standar pendidikan	7. Dinas Pendidikan memberi dukungan terhadap program SPMI dalam bentuk pemenuhan 8 standar pendidikan	7
2.	Kuantitas	2.1. Fasda/ Pengawas Pembina memberi bimbingan dan pembinaan SPMI secara rutin diluar jadwal LPMP Jabar	8. Fasda/ Pengawas Pembina memberi bimbingan dan pembinaan SPMI secara rutin diluar jadwal LPMP Jabar	8
		2.2. TPMPS dan warga sekolah secara rutin melakukan pertemuan untuk mengimplementasikan SPMI	9. TPMPS dan warga sekolah secara rutin melakukan pertemuan untuk mengimplementasikan SPMI	9
		2.3. Guru datang ke sekolah sesuai dengan jadwal mengajar yang telah ditetapkan		
3.	Ketepatan Waktu	3.1. TPMPS bekerja sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	10. TPMPS bekerja sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	10
		7.18. Ketepatan waktu mengajar dan bekerja	11. Ketepatan waktu mengajar dan bekerja	11
		7.19. Kepala Sekolah menjadi teladan dalam disiplin waktu	12. Kepala Sekolah menjadi teladan dalam disiplin waktu	12
		7.20. Guru menjadi teladan dalam disiplin waktu	13. Guru menjadi teladan dalam disiplin waktu	13

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR	NO BARU 2
4.	Efektifitas	7.21. Implementasi pemenuhan mutu sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat		
		7.22. Pemenuhan mutu sesuai dengan target dan indikator keberhasilan		
		7.23. Monev internal tidak bisa dijalankan tanpa dukungan Pengawas dan LPMP		
		7.24. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif	14. Guru melakukan perubahan dalam menciptakan proses pembelajaran efektif	14
		7.25. Komite sekolah mendukung implementasi SPMI di sekolah	15. Komite sekolah mendukung implementasi SPMI di sekolah	15
5.	Kemandirian	5.1. Semua warga sekolah terlibat dalam mengimplementasikan SPMI	16. Semua warga sekolah terlibat dalam mengimplementasikan SPMI	16
		5.2. Tidak semua guru dapat bekerjasama dalam mengimplementasikan SPMI		
		5.3. TPMPS bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya		
		5.4. Tidak semua warga sekolah mendukung implemntasi SPMI		
		5.5. Disdik Pendidikan memberikan perhatian dan apresiasi kepada sekolah yang berupaya mengimplementasikan SPMI	17. Disdik Pendidikan memberikan perhatian dan apresiasi kepada sekolah yang berupaya mengimplementasikan SPMI	17

LAMPIRAN 2

Nilai Logit untuk 150 Responden

Responden	Y	X1	X2	X3	X4	X5
1	4.69	5.38	5.22	10.58	2.87	8.41
2	2.39	2.46	5.22	6.27	1.14	5.37
3	3.19	4.77	5.22	6.27	1.14	5.37
4	3.78	4.77	5.22	8.42	2.87	5.37
5	5.69	7.56	7.23	10.58	2.87	8.41
6	5.69	7.56	7.23	10.58	2.87	8.41
7	5.69	7.56	7.23	10.58	2.87	8.41
8	4.98	6.25	5.22	10.58	2.87	8.41
9	-0.29	0.12	-7.23	2.54	-0.84	-1.93
10	2.79	3.72	5.22	8.42	1.14	2.3
11	3.19	4.77	0	8.42	1.14	5.37
12	4.21	4.77	5.22	8.42	2.87	8.41
13	3.38	4.24	5.22	6.27	2.01	6.85
14	2.99	4.24	5.22	6.27	1.14	5.37
15	3.38	4.77	5.22	6.27	2.01	5.37
16	3.38	4.77	5.22	6.27	2.01	5.37
17	1.97	3.15	0	4.6	1.14	2.3
18	6.21	7.56	7.23	10.58	3.78	8.41
19	1.11	2.46	-5.22	2.54	0.36	2.3
20	1.97	1.59	0	8.42	1.14	2.3
21	3.19	4.77	5.22	8.42	0.36	5.37
22	3.58	4.24	7.23	4.6	2.87	6.85
23	3.38	4.24	5.22	6.27	1.14	8.41
24	3.99	5.38	5.22	8.42	2.01	6.85
25	1.76	1.59	0	2.54	2.01	5.37
26	1.97	2.46	0	6.27	1.14	2.3
27	2.18	2.46	0	8.42	1.14	2.3
28	1.32	3.15	0	2.54	1.14	-1.93
29	0.51	1.59	-5.22	0.3	-0.29	2.3
30	3.99	5.38	0	10.58	2.01	6.85
31	2.79	3.15	5.22	6.27	1.14	6.85
32	3.38	7.56	-7.23	8.42	2.01	2.3
33	1.11	3.15	-7.23	2.54	1.14	-0.69
34	2.39	3.15	0	2.54	2.87	5.37
35	2.39	3.15	0	2.54	2.87	5.37
36	1.97	1.59	-5.22	6.27	1.14	5.37
37	1.76	1.59	0	8.42	0.36	2.3

Responden	Y	X1	X2	X3	X4	X5
38	-0.43	-0.37	0	2.54	-1.31	-3.05
39	2.39	3.15	0	2.54	2.87	5.37
40	2.39	1.59	0	2.54	4.96	5.37
41	2.99	4.24	0	10.58	1.14	2.3
42	3.58	3.72	0	10.58	3.78	5.37
43	2.99	4.77	5.22	4.6	2.01	2.3
44	5.69	5.38	7.23	10.58	4.96	8.41
45	1.97	3.72	0	6.27	0.36	-0.69
46	0.51	2.46	-7.23	2.54	0.36	-1.93
47	5.69	7.56	7.23	10.58	2.87	8.41
48	1.11	0.75	0	2.54	1.14	2.3
49	2.39	3.15	0	4.6	2.01	5.37
50	0.51	0.75	-5.22	4.6	-0.84	2.3
51	1.32	1.59	0	2.54	1.14	2.3
52	1.32	1.59	0	2.54	1.14	2.3
53	1.97	2.46	0	2.54	2.87	2.3
54	2.79	4.24	7.23	2.54	2.01	2.3
55	1.32	1.59	0	2.54	2.01	-0.69
56	0.7	1.59	-7.23	2.54	1.14	-0.69
57	2.59	3.15	5.22	6.27	2.01	2.3
58	2.39	3.15	0	8.42	1.14	2.3
59	2.79	4.77	0	6.27	1.14	2.3
60	2.59	3.15	0	8.42	2.01	2.3
61	1.54	3.72	0	4.6	0.36	-1.93
62	1.97	3.15	0	10.58	-0.29	-0.69
63	1.54	3.15	-5.22	2.54	1.14	2.3
64	2.39	4.24	0	2.54	2.01	2.3
65	2.79	5.38	0	4.6	2.01	-0.69
66	4.69	5.38	7.23	10.58	3.78	5.37
67	2.79	3.72	0	6.27	1.14	6.85
68	3.19	3.72	5.22	6.27	2.01	6.85
69	1.97	3.72	-5.22	2.54	2.87	-0.69
70	4.69	6.25	7.23	6.27	3.78	6.85
71	1.11	1.59	0	2.54	0.36	2.3
72	2.18	4.24	0	2.54	1.14	2.3
73	5.69	7.56	7.23	10.58	2.87	8.41
74	3.38	4.77	0	6.27	2.01	6.85
75	2.79	7.56	-5.22	2.54	1.14	2.3
76	4.69	7.56	7.23	4.6	2.87	8.41
77	2.79	3.72	0	4.6	2.87	5.37
78	1.76	3.15	-7.23	6.27	1.14	2.3

Responden	Y	X1	X2	X3	X4	X5
79	1.97	2.46	-5.22	8.42	1.14	2.3
80	3.99	4.77	0	8.42	2.87	8.41
81	1.76	2.46	0	2.54	2.01	2.3
82	2.99	4.77	0	6.27	2.01	2.3
83	1.76	1.59	0	6.27	2.01	-0.69
84	2.18	3.15	5.22	0.3	2.87	2.3
85	1.97	3.72	-5.22	4.6	1.14	2.3
86	-0.29	-0.37	-7.23	2.54	-0.29	-1.93
87	-0.29	-0.37	-7.23	2.54	-0.29	-1.93
88	2.99	4.77	0	6.27	2.01	2.3
89	3.58	3.72	0	6.27	3.78	8.41
90	3.99	6.25	0	8.42	2.01	6.85
91	2.18	1.59	0	8.42	2.01	2.3
92	2.99	4.77	0	8.42	1.14	2.3
93	2.79	4.77	0	8.42	-0.29	5.37
94	2.59	3.72	0	6.27	2.01	2.3
95	2.59	4.24	0	8.42	0.36	2.3
96	-0.29	0.75	-5.22	-1.22	-0.84	-1.93
97	2.79	3.72	0	10.58	1.14	2.3
98	3.38	4.24	0	8.42	2.01	6.85
99	4.98	7.56	5.22	10.58	2.87	6.85
100	4.69	6.25	7.23	8.42	2.87	6.85
101	2.59	1.59	0	10.58	1.14	6.85
102	3.58	4.77	0	6.27	2.01	8.41
103	4.69	6.25	5.22	8.42	3.78	6.85
104	2.59	2.46	0	2.54	2.87	8.41
105	2.99	3.15	5.22	8.42	2.01	5.37
106	3.38	4.77	5.22	6.27	2.01	5.37
107	1.97	1.59	5.22	4.6	1.14	5.37
108	1.97	3.15	5.22	2.54	1.14	2.3
109	2.18	4.24	0	6.27	-0.29	2.3
110	4.98	6.25	0	10.58	4.96	6.85
111	3.58	4.77	0	6.27	2.01	8.41
112	3.58	5.38	0	6.27	2.87	5.37
113	4.44	5.38	5.22	8.42	2.87	8.41
114	5.3	6.25	7.23	10.58	2.87	8.41
115	1.97	2.46	0	6.27	1.14	2.3
116	2.79	4.77	0	6.27	0.36	5.37
117	4.98	6.25	7.23	10.58	2.87	6.85
118	0	1.59	-5.22	0.3	-0.84	-1.93
119	5.3	7.56	5.22	10.58	2.87	8.41

Responden	Y	X1	X2	X3	X4	X5
120	-0.29	0.12	-7.23	0.3	-0.29	-1.93
121	3.19	4.24	0	4.6	3.78	5.37
122	2.99	3.72	5.22	8.42	1.14	5.37
123	2.18	1.59	5.22	6.27	1.14	5.37
124	1.54	2.46	5.22	2.54	0.36	2.3
125	1.32	1.59	0	2.54	1.14	2.3
126	3.19	3.72	0	10.58	2.87	2.3
127	5.69	7.56	7.23	10.58	2.87	8.41
128	4.69	4.77	5.22	10.58	4.96	6.85
129	5.69	7.56	7.23	10.58	2.87	8.41
130	2.39	3.15	0	8.42	1.14	2.3
131	3.58	7.56	5.22	4.6	1.14	5.37
132	5.69	7.56	0	10.58	6.51	6.85
133	4.69	6.25	5.22	6.27	3.78	8.41
134	1.54	4.24	0	2.54	-0.84	2.3
135	3.58	4.77	0	6.27	4.96	2.3
136	5.69	7.56	7.23	8.42	4.96	6.85
137	3.19	4.77	7.23	6.27	1.14	2.3
138	1.76	1.59	0	6.27	1.14	2.3
139	4.69	7.56	5.22	10.58	1.14	8.41
140	4.44	5.38	5.22	10.58	2.01	8.41
141	1.76	3.72	0	2.54	1.14	-0.69
142	3.38	5.38	0	4.6	2.87	5.37
143	4.69	7.56	7.23	10.58	2.87	2.3
144	2.18	3.15	0	6.27	1.14	2.3
145	1.54	2.46	0	2.54	1.14	2.3
146	1.97	3.15	0	4.6	1.14	2.3
147	1.54	2.46	0	2.54	1.14	2.3
148	1.76	3.72	0	2.54	1.14	-0.69
149	2.79	3.72	5.22	6.27	2.01	2.3
150	2.79	3.72	5.22	6.27	2.01	2.3

LAMPIRAN 3

HASIL PENGOLAHAN PENENTUAN NILAI LOGIT PERSON

SUMMARY OF 150 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	73.1	22.0	2.86	.47	1.07	.1	.96	-.2
S.D.	6.9	.0	1.47	.07	.54	1.4	.38	1.1
MAX.	86.0	22.0	6.21	.79	3.35	5.5	2.61	3.0
MIN.	56.0	22.0	-.43	.37	.24	-2.7	.16	-3.1
REAL RMSE	.55	TRUE SD	1.37	SEPARATION	2.51	Person RELIABILITY	.86	
MODEL RMSE	.48	TRUE SD	1.39	SEPARATION	2.91	Person RELIABILITY	.89	
S.E. OF Person MEAN = .12								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = 1.00

CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .90

SUMMARY OF 22 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	498.6	150.0	.00	.18	.97	-.7	.96	-.7
S.D.	31.1	.0	.96	.01	.50	2.7	.61	2.7
MAX.	553.0	150.0	2.64	.20	3.11	9.9	3.64	9.9
MIN.	405.0	150.0	-1.82	.15	.52	-4.3	.49	-4.4
REAL RMSE	.19	TRUE SD	.94	SEPARATION	5.04	Item	RELIABILITY	.96
MODEL RMSE	.18	TRUE SD	.94	SEPARATION	5.25	Item	RELIABILITY	.97
S.E. OF Item MEAN = .21								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000

Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -1.00

3300 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 4084.01 with 3127 d.f. p=.0000

Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .4610

LAMPIRAN 4

UJI ASUMSI

1. Uji Normalitas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Abs_ut

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.000 ^a	.000	-.035	.12888

a. Predictors: (Constant), Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Abs_ut

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.000	5	.000	.000	1.000 ^a
	Residual	2.392	144	.017		
	Total	2.392	149			

a. Predictors: (Constant), Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Abs_ut

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.363E-15	.029		.000	1.000
	Kualitas Kerja	.000	.008	.000	.000	1.000

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja ^a		. Enter
	Kuantitas	.000	.003 .000 .000 1.000
	Ketepatan Waktu	.000	.005 .000 .000 1.000
	Efektifitas	.000	.010 .000 .000 1.000
	Kemandirian	.000	.005 .000 .000 1.000

a. Dependent Variable: Abs_ut

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.12669733
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188
a. Test distribution is Normal.		

Nilai signifikansi Kolmogorov Sminov yang dihasilkan menunjukkan $1,087 > \alpha$ ($\alpha=0.05$) maka data berdistribusi normal.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Implementasi SPMI

Model Summary^b

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered		Variables Removed	Method
1	Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja ^a			Enter
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.993	.992	.12888

a. Predictors: (Constant), Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Implementasi SPMI

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	323.446	5	64.689	3.895E3	.000 ^a
Residual	2.392	144	.017		
Total	325.838	149			

a. Predictors: (Constant), Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Implementasi SPMI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.000	.029		.010	.992
	Kualitas Kerja	.316	.008	.422	39.561	.000
	Kuantitas	.051	.003	.141	14.569	.000
	Ketepatan Waktu	.112	.005	.233	24.372	.000
	Efektifitas	.249	.010	.226	24.007	.000
	Kemandirian	.094	.005	.197	17.766	.000

a. Dependent Variable: Implementasi SPMI

Residuals Statistics^a

	Min	Max	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-.5540	5.8340	2.8636	1.47336	150
Residual	-.37456	.54194	.00000	.12670	150

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja ^a		. Enter
Std. Predicted Value	-2.320	2.016	.000
Std. Residual	-2.906	4.205	.000

a. Dependent Variable: Implementasi SPMI

2. Uji Heterokedastisitas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Abs_ut

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.000 ^a	.000	-.035	.12888

a. Predictors: (Constant), Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Abs_ut

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.000	5	.000	.000	1.000 ^a
Residual	2.392	144	.017		
Total	2.392	149			

a. Predictors: (Constant), Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Abs_ut

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.363E-15	.029		.000	1.000
Kualitas Kerja	.000	.008	.000	.000	1.000
Kuantitas	.000	.003	.000	.000	1.000
Ketepatan Waktu	.000	.005	.000	.000	1.000
Efektifitas	.000	.010	.000	.000	1.000
Kemandirian	.000	.005	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Abs_ut

Hasil perhitungan menunjukkan level sig > α ($\alpha=0,05$), yaitu 1.00, sehingga penelitian ini bebas dari heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

Residuals Statistics^a

	Min	Max	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.0000	.0000	.0000	.00000	150
Residual	-.37456	.54194	.00000	.12670	150
Std. Predicted Value	.000	.000	.000	.000	150
Std. Residual	-2.906	4.205	.000	.983	150

a. Dependent Variable: Abs_ut

3. Uji Autokorelasi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Implementasi SPMI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.996 ^a	.993	.992	.12888	1.784

a. Predictors: (Constant), Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Implementasi SPMI

Hasil perhitungan menunjukkan nilai Durtin Watson (D-W) yaitu sebesar 1,784 berada diantara -2 dan 2, maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan bebas dari gangguan autokorelasi.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	323.446	5	64.689	3.895E3	.000 ^a
Residual	2.392	144	.017		
Total	325.838	149			

a. Predictors: (Constant), Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Implementasi SPMI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.000	.029		.010	.992
Kualitas Kerja	.316	.008	.422	39.561	.000
Kuantitas	.051	.003	.141	14.569	.000

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.996 ^a	.993	.992	.12888	1.784

a. Predictors: (Constant), Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja

Ketepatan Waktu	.112	.005	.233	24.372	.000
Efektifitas	.249	.010	.226	24.007	.000
Kemandirian	.094	.005	.197	17.766	.000

a. Dependent Variable: Implementasi SPMI

Residuals Statistics^a

	Min	Max	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-.5540	5.8340	2.8636	1.47336	150
Residual	-.37456	.54194	.00000	.12670	150
Std. Predicted Value	-2.320	2.016	.000	1.000	150
Std. Residual	-2.906	4.205	.000	.983	150

a. Dependent Variable: Implementasi SPMI

LAMPIRAN 5

HASIL UJI T HITUNG DAN F SIMULTAN

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja ^a		Enter

b. Dependent Variable: Implementasi SPMI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.996 ^a	.993	.992	.12888	1.784

a. Predictors: (Constant), Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Implementasi SPMI

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	323.446	5	64.689	3.895E3	.000 ^a
Residual	2.392	144	.017		
Total	325.838	149			

a. Predictors: (Constant), Kemandirian, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kuantitas, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Implementasi SPMI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.000	.029		.010	.992
Kualitas Kerja	.316	.008	.422	39.561	.000
Kuantitas	.051	.003	.141	14.569	.000
Ketepatan Waktu	.112	.005	.233	24.372	.000
Efektifitas	.249	.010	.226	24.007	.000
Kemandirian	.094	.005	.197	17.766	.000

a. Dependent Variable: Implementasi SPMI

Residuals Statistics^a

	Min	Max	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-.5540	5.8340	2.8636	1.47336	150
Residual	-.37456	.54194	.00000	.12670	150
Std. Predicted Value	-2.320	2.016	.000	1.000	150
Std. Residual	-2.906	4.205	.000	.983	150

a. Dependent Variable: Implementasi SPMI