

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Dosen di Politeknik LP3I Bandung

Dewi Maryunizah¹

Abstrak

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan dosen Politeknik LP3I Bandung baik secara parsial maupun simultan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa berapa besarnya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kedisiplinan dosen Politeknik LP3I Bandung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen Politeknik LP3I Bandung yang berjumlah 85 orang, dari jumlah populasi tersebut 50 orang dijadikan sampel dengan teknik random sampling dengan perhitungan menggunakan rumus slovin. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebarakan.

Berdasarkan analisa hasil penelitian maka didapatkan hasil bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan kuat dimana didapatkan nilai sebesar 1449 terhadap kepemimpinan, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan kuat terhadap kedisiplinan dimana didapatkan nilai sebesar 1213, sedangkan secara bersama-sama kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan dosen 1396 sebesar 75,3% dan sisanya 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kedisiplinan

Pendahuluan

Menurut Undang – Undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional Pasal 1, mengenai ketentuan umum butir 6, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator,

dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa guru adalah pendidik.

Disiplin merupakan faktor penentu sebagai tercapainya tujuan yang ingin di capai. Tanpa adanya kedisiplinan peran

guru tidak akan dapat tersampaikan kepada peserta didik. Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan. Disiplin bagi tenaga pendidik merupakan sebuah keharusan karena tenaga pendidik adalah pemberi contoh kepada anak didiknya. Salah satu bentuk tanggung jawab guru adalah sikap disiplin, sikap berdisiplin yaitu dimana kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam kondisi yang sangat menekan. Berdasarkan hasil pengamatan di kota Bandung, terdapat permasalahan kedisiplinan, yaitu disiplin guru yang kurang, tidak tepat waktu dalam hal kehadiran, terutama disiplin guru masuk kedalam kelas saat proses belajar dimulai. Hal ini menyebabkan kegiatan belajar menjadi terganggu dan akhirnya berdampak pada rendahnya mutu belajar siswa.

Siagian (2008;194) menyatakan bahwa pada dasarnya faktor dominan yang dipengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi adalah pimpinan suatu organisasi tersebut. Di sisi lain rendahnya disiplin kerja para pengajar disinyalir disebabkan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan para pengajar atau guru. Dengan kepemimpinan yang baik, para gurupun akan kurang disiplin.

Disamping masalah kepemimpinan, ada faktor lain yang penulis duga sangat mempengaruhi rendahnya kedisiplinan dalam bekerja yaitu masalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para

anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi – organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan sikap loyalitas seorang individu terhadap organisasi tempat bekerja.

Maka berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai kedisiplinan para pengajar yang penulis tuangkan dalam bentuk tesis ini yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEDISIPLINAN DOSEN DI POLITEKNIK LP3I BANDUNG”**

Kajian Literatur

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Perspektif Internasional, makro dan Mikro, Terdapat paling tidak tiga perspektif utama dalam pengertian manajemen sumber daya manusia, yaitu perspektif internasional, nasional atau makro dan mikro. Guna memahami manajemen sumber daya manusia, ada baiknya dikemukakan beberapa definisi secara internasional, makro dan mikro (Cardoso, 1999). Pengertian manajemen sumber daya manusia perspektif internasional dan makro, dikemukakan oleh Moses N.

Kiggundu, yaitu *Human resource management is the development and utilization of personannel for the effective achievement of individual , orgaizational, community, national, and international goals and objectives* (manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personel bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat nasional dan internasional).

Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia dalam perspektif mikro menurut Edwin B. Flippo (Hani Handoko, 1994) yaitu manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan , pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Pengertian perspektif mikro yang lain oleh Wendell French, yaitu manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi pengembangan , penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaa,tradisi dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi(Falikhatun, 2003). Secara tradisional pendiri organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi. Mereka memiliki visi tentang akan menjadi apa organisasi itu nantinya. Mereka juga tidak memiliki kendala karna kebiasaan atau ideologi sebelumnya. Ukuran kecil organisasi yang merupakan ciri ketika organisasi baru pertama kali berdiri lebih

memudahkan pendiri untuk memaksakan visi mereka kepada seluruh anggota organisasi.

Setiap organisasi harus menyelesaikan permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Permasalahan internal dan eksternal saling berkaitan sehingga harus dihadapi secara simultan.oleh sebab itu fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan (Yukl,2007).

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "*disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan (Wursanto,2010,108).

Metode Penelitian

Pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah – kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Data yang penulis gunakan adalah data primer. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode survey deskriptif dan eksplanatory.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk setiap

variabel dengan $r > 0,3$ (Arikunto, 2006:153), maka menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih besar. Hal ini berarti semua item pertanyaan adalah valid.

Kemudian untuk Uji reliabilitas dengan *cronbach Alfa*, maka setiap variabel (laten) memperoleh nilai alfa $> 0,7$ (Arikunto, 2002 : 170) artinya hasil instrument dapat dikatakan reliabel.

Adapun hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas untuk setiap variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel di bawah.

Tabel 5.4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian (n=45)

Item Kuesioner	Nilai Validitas	Kesimpulan Uji Validitas	Sig. Level	Nilai Reliabilitas Alfa	Kesimpulan Uji Reliabilitas
Kepemimpinan				0.918	Reliable
K1	.722**	Valid	0.000		
K2	.664**	Valid	0.000		
K3	.545**	Valid	0.000		
K4	.586**	Valid	0.000		
K5	.715**	Valid	0.000		
K6	.745**	Valid	0.000		
K7	.547**	Valid	0.000		
K8	.697**	Valid	0.000		
K9	-		0.000		
K10	-		0.000		

Item Kuesioner	Nilai Validitas	Kesimpulan Uji Validitas	Sig. Level	Nilai Reliabilitas Alfa	Kesimpulan Uji Reliabilitas
K11	-		0.000		
K12	-		0.000		
			0.000		
			0.000		
			0.000		
Budaya Organisasi				0.827	Reliable
BO1	.522**	Valid	0.000		
BO2	.590**	Valid	0.000		
BO3	.808**	Valid	0.000		
BO4	.734**	Valid	0.000		
BO5	.512**	Valid	0.000		
BO6	.581**	Valid	0.000		
BO7	.622**	Valid	0.000		
BO8	.798**	Valid	0.000		
DK9	-		0.000		
DK10	-		0.000		
	-		0.000		
	-		0.000		

Kedisiplinan				0.798	Reliable
KE1	.536*	Valid	0.000		
KE2	.409**	Valid	0.000		
KE3	.661**	Valid	0.000		
KE4	.413*	Valid	0.000		
KE5	.801**	Valid	0.000		
KE6	.598**	Valid	0.000		
KE7	.668**	Valid	0.000		
KE8	.629**	Valid	0.000		
KE9			0.000		
KE10			0.000		

Item Kuesioner	Nilai Validitas	Kesimpulan Uji Validitas	Sig. Level	Nilai Reliabilitas Alfa	Kesimpulan Uji Reliabilitas
			0.000		
			0.000		
			0.000		
			0.000		

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk setiap variabel dengan r kritis $> 0,3$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih besar, dan dinyatakan Valid. Kemudian pengujian reliabilitas pada 45 orang responden, maka didapatkan nilai reliabilitas alfa untuk semua variabel yang lebih besar dari 0.7, sehingga dinyatakan reliabel.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kedisiplinan dosen (Y) dosen di Politeknik LP3I di Kota Bandung, dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan software yang digunakan adalah SPSS. Hasil *output* dari pengolahan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5

Hasil Regresi Linier Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kedisiplinan dosen (Y) secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.753	.547	5.33303

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1035.136	2	517.068	27.540
	Residual	788.565	42	18.775	
	Total	1822.701	44		

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas, bagian ANOVAb terlihat bahwa *p-value* sig. 0.000 < 0.05 dan *F*hitung 27.540 > *F*tabel 3.204 (*F*tabel dilihat dari tabel *F* dengan nilai *dk* penyebut = 45 – 2 – 1 = 42 dan *dk* pembilang = 2 pada taraf signifikansi 5%). Sedangkan korelasi *R* = 0.873 yang artinya ada korelasi cukup kuat antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan dosen. Keputusan dari uji hipotesis simultan adalah:

*H*0 ditolak dan *H*a diterima, artinya kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kedisiplinan dosen. Besarnya pengaruh secara simultan adalah 75.3% (*R*2 = 0.753). Sedangkan sisanya 23.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya dihitung nilai korelasi antar variabel Kedisiplinan dan Budaya Organisasi. Hasil output SPSS adalah sebagai berikut:

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.508**	.452**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002
	N	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.508**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	45	45	45
Y	Pearson Correlation	.452**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	
	N	45	45	45

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Hasil perhitungan korelasi ketiga variabel (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) tersebut memenuhi persyaratan *p-value* < 0.05, yaitu

masing-masing nilai sig. (2-tailed) 0.000 < 0.05 dan 0.002 < 0.05.

Pengujian Hipotesis secara Parsial

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan dosen maka pengujian selanjutnya akan digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari masing-masing variabel seperti pada hasil output perhitungan regresi linier berikut:

Tabel 5.7

Hasil Perhitungan Regresi Linier kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kedisiplinan dosen (Y) secara Parsial:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.368	3.672		.003
	X1	.820	.383	.412	.009
	X2	.702	.118	.589	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Untuk uji hipotesis secara parsial, untuk variable kepemimpinan (X1) *p-value* 0.009 < 0.05 atau *thitung* 2.143 > *ttabel* 2.014, dan untuk variabel budaya organisasi (X2) *p-value* 0.000 < 0.05 atau *thitung* 5.937 > *ttabel* 2.015.

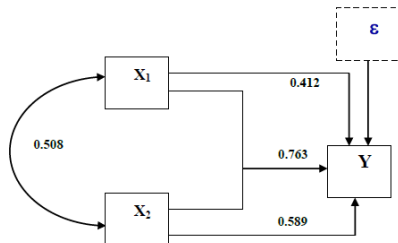
Keputusan dari uji hipotesis parsial adalah:

1) Hipotesis kesatu: *H*0 ditolak dan *H*a diterima, artinya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan dosen (Y)

2) Hipotesis kedua: *H*0 ditolak dan *H*a diterima, artinya budaya organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan dosen (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka nilai koefisien jalur model pengaruh Kepemimpinan (X1) dan

Budaya Organisasi (X2) terhadap Kedisiplinan dosen (Y) adalah sebagai berikut:



Gambar 5.3
Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) dan Kedisiplinan Dosen (Y)

Perhitungan besarnya pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kedisiplinan dosen (Y) adalah sebagai berikut:

Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kedisiplinan Dosen (Y)				
Variabel	PENGARUH			
	Rumus	Langsung	Tidak Langsung	Total
Kepemimpinan (X1)	$(py_{x_1})^2$	0.170		0.29
	$(py_{x_1})(px_{1x_2})$		melalui X2	3
	(py_{x_2})		0.123	
Budaya	$(py_{x_2})^2$	0.347		0.47

Variabel	PENGARUH			
	Rumus	Langsung	Tidak Langsung	Total
Organisasi(X2)	$(py_{x_2})(px_{1x_2})$		melalui X1	0
	(py_{x_1})		0.123	
Pengaruh Secara Simultan X1,X2 terhadap Y			R^2_{yx1x2}	0.75
				3
Pengaruh Variabel Luar terhadap Y			py_1e_1	0.23
				7

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 5.8 di atas maka, Pengaruh simultan Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kedisiplinan dosen (Y) adalah 0.753 atau merupakan $R^2_{y1x2x5} = 0.753$ (lihat *model summary* Tabel 5.5).

Atas dasar perhitungan di atas, maka dapat dikemukakan hal-hal sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepemimpinan (X1) yang secara langsung mempengaruhi

Kedisiplinan dosen (Y) adalah sebesar 17% (0.170), sementara pengaruh tidak langsung melalui Budaya Organisasi (X2) adalah sebesar 12.3% (0.123). Dengan demikian total pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kedisiplinan dosen (Y) adalah sebesar 29.3% (0.293).

2) Pengaruh Budaya Organisasi (X2) yang secara langsung mempengaruhi Kedisiplinan dosen (Y) adalah sebesar 35.7% (0.347), sementara pengaruh tidak langsung melalui Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 12.3% (0.123). Dengan demikian total pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kedisiplinan dosen (Y) adalah sebesar 47% (0.470).

3) Secara parsial besar pengaruh Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh paling besar (dominan) dibandingkan dengan besar pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kedisiplinan dosen(Y).

4) Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan mempengaruhi Kedisiplinan dosen (Y) adalah sebesar 75.3% ($R^2=0.753$), sementara besarnya pengaruh faktor lain yang tidak diteliti sebesar 23.7%.

Penutup

1. Kepemimpinan pada Politeknik LP3I di Kota Bandung

Tabel 5.1. di atas juga menunjukkan bahwa jumlah kumulatif skor untuk variabel Kepemimpinan yaitu sebesar 1449 atau termasuk kriteria baik dan rata-rata skor 181.2 atau termasuk kriteria baik. Sehingga jumlah akumulasi skor dan rata-rata skor untuk variabel Kepemimpinan dapat dianggap baik. Hal ini karena para dosen Politeknik LP3I Bandung sudah merasa memiliki pemimpin yang dapat menunjang

aktivitas pekerjaan mereka terutama pada unsur-unsur seperti di dalam indikator.

Budaya Organisasi pada Politeknik LP3I di Kota Bandung

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah kumulatif skor untuk variabel Budaya Organisasi yaitu sebesar 1213 atau termasuk kriteria baik dan rata-rata skor 151 atau termasuk kriteria baik. Sehingga jumlah akumulasi skor dan rata-rata skor untuk variabel Budaya Organisasi dapat dianggap sudah baik. Hal ini karena para dosen LP3I di Kota Bandung sudah merasa melaksanakan unsur-unsur Budaya Organisasi yang baik seperti di cantumkan dalam indikator.

Kedisiplina dosen Politeknik LP3I di Kota Bandung

Dari Tabel 5.3. di atas, jumlah kumulatif skor untuk variabel Kedisiplinan adalah 1396 atau termasuk kriteria baik dan rata-rata skor sebesar 174,5 atau termasuk kriteria baik. Sehingga jumlah akumulasi skor dan rata-rata skor untuk variabel Kedisiplinan dapat dianggap sudah baik. Hal ini karena para dosen Politeknik LP3I di Kota Bandung sudah menunjukkan kedisiplinan yang tinggi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan dosen Politeknik LP3I di Kota Bandung.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap Kedisiplinan dosen Politeknik LP3I di Kota Bandung. Adapun besar pengaruhnya adalah 29.3% dengan arah yang positif dimana semakin baik penguasaan Kepemimpinan maka semakin meningkatkan kedisiplinan dosen di Politeknik LP3I di Kota Bandung.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kedisiplinan dosen di Politeknik LP3I di Kota Bandung

Dari hasil penelitian menunjukkan pula bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan dosen di Politeknik LP3I kota Bandung. Adapun besar pengaruhnya adalah 47% dengan arah yang positif dimana semakin baik Budaya Organisasi yang dimiliki maka semakin meningkat kedisiplinan dosen di Politeknik LP3I di kota Bandung.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wayan Gede Supartha (2006), yang menyatakan bahwa Iklim Kerja kerja pegawai Puskesmas berpengaruh positif dan signifikan pada Produktivitas Kerja Pegawai. Sementara menurut Siagian (2008), bentuk Iklim Kerja yang baik akan tercermin pada suasana : 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan instansi, 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai, serta 5) Meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan dosen di Politeknik LP3I di Kota Bandung

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan dosen. Adapun besar pengaruhnya adalah 75.3% dengan arah positif. Dengan demikian semakin baik Kepemimpinan dan semakin baik Budaya Organisasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkat Kedisiplinan dosen di

Politeknik LP3I di Kota Bandung. Jika dilihat pengaruh secara parsial, maka pengaruh Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar (dominan) dibandingkan dengan besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Dosen.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi manajerial Di Politeknik LP3I di Kota Bandung. Dalam meningkatkan Kedisiplinan dosen, peranan Kepemimpinan sangat diperlukan disamping Budaya Organisasi. Karena setinggi apapun budaya organisasi yang dimiliki para dosen tanpa sosok seorang pemimpin yang cukup baik, maka Kedisiplinan akan sulit terwujud.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. 2001. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Rhineka Cipta : Jakarta.

Cohen and Holliday.2004. Statistic For Social Scientist. Person Education Limited, Essex.

Hery. 2018. Pengantar Manajemen. Jakarta : PT. Grasindo

Irawan, Prasetya. 2007. Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk ilmu – ilmu sosial. DIA FISIP UI : Jakarta.

Mutjahid, Pengembangan Profesi Guru, (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm. 33.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2014. METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R & D. Bandung: Alfabetha.

Sugiyono, 2018. METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R & D. Bandung: Alfabetha.

Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno Hadi, Metodologi Reseach, jilid 1, 2, UGM, 1986.

_____, Statistik, jilid 2, 3, UGM, 1986.

Sri Minarti, Ilmu Pendidikan Islam: Fakta teoritis-filosofis dan aplikatif-normatif. (Jakarta: Amzah, 2013), hlm. 107-108.

siagian, sondang P. 2008. Organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi. PT. Gunung Agung : Jakarta

<http://anomsblg.wordpress.com/profesi-kependidikan/peran-guru-dalam-pembelajaran/>

