

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP DISIPLIN GURU PADA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 5 KABUPATEN BANDUNG BARAT

Ary Yanuarti

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

aryyanuarti@asmkencana.ac.id

Fifit Hadiaty

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

fifithadiaty@asmkencana.ac.id

Abstrak

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat, baik secara simultan maupun parsial.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kedisiplinan Guru serta besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat, baik secara simultan maupun parsial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 40 orang, dari jumlah populasi tersebut seluruhnya dijadikan sampel. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebar.

Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat, baik secara parsial maupun secara simultan. Kedisiplinan guru dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 86,40% dan sisanya 14,60% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kedisiplinan Guru

Abstract

The main problem in this research is how big influence of Organizational Culture and Leadership of Headmaster to Discipline of Madrasah Tsanawiyah Teacher of State 5 Regency of West Bandung, either simultaneously or partially.

The purpose of the authors do this research is to know and analyze Organizational Culture, Principal Leadership and Teacher Discipline as well as the magnitude of the influence of Organizational Culture and Principal Leadership on Discipline Teachers Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 West Bandung regency, either simultaneously or partially.

The method used in this research is method with descriptive and verification approach. The population in this research is the employee of Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 West Bandung regency which amounted to 40 people, from the total population is entirely sampled. The data in this study is the primary data, where the data obtained from respondents' answers to the questionnaires that the author distributed.

Result of data analysis which writer have done, hence got result that there is Influence of Organization Culture and Leadership of Headmaster to Discipline of Madrasah Tsanawiyah Teacher of State 5 Regency of West Bandung, either partially or simultaneously. Teacher discipline is influenced by Organizational Culture variable and Leadership Leadership of 86.40% and the remaining 14.60% influenced by other factors.

Keywords: Organizational Culture, Principal Leadership and Teacher Discipline

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang belum optimal dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan guru yang mengakibatkan semangat dan gairah bekerja pada guru menurun terlihat dari kemampuan, kualitas dan kuantitas pekerjaan. Hal ini di sebabkan antara lain kurangnya pemberian motivasi, kebutuhan pegawai, kepuasan kerja, untuk itu diharapkan pimpinan instansi harus cepat tanggap dan memberikan perhatiannya kepada ketiga faktor tersebut agar kedisiplinan guru tetap optimal.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya ditunjukkan melalui perilakunya, akan dipersepsi oleh guru, dan selanjutnya guru menentukan sikap tentang bagaimana mereka berbuat berdasarkan kepemimpinan kepala sekolah yang mereka hadapi atau alami dalam kehidupan sehari-hari.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kedisiplinan guru diantaranya faktor budaya sekolah. Budaya yang kondusif akan memberikan rasa aman, percaya diri, kepuasan kerja dan sebagainya yang merupakan refleksi dari kebutuhan individu guru yang akan memotivasi guru untuk bisa memenuhi

kebutuhannya tersebut dengan menunjukkan kinerja yang baik.

Disamping itu dari pengamatan dilapangan dapat dilihat masih adanya guru yang pada saat jam kerja mengisi kegiatan bukan dengan tugas pokok dan fungsinya, seperti : terlambat masuk kelas, meninggalkan sekolah pada jam kerja untuk hal lain yang bukan dalam lingkup tugasnya, menyerahkan pekerjaan pada orang lain yang seharusnya menjadi tugas guru, merangkap mengajar bidang lain, menunda-nunda pekerjaan dan lain sebagainya.

Bertolak dari uraian tersebut di atas, penulis menganggap penting untuk meneliti lebih lanjut tentang "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat".

Kajian Literatur

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut George R Terry (dalam Tjokroamidjojo, 2006: 83) memandang manajemen sebagai suatu proses mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan sampai pada pengawasan,

dengan memberikan pengertian manajemen sebagai berikut: “Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Hasibuan (2004:11), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan Sumber Daya Manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat”.

Sedangkan Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2004:24) dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” meliputi : Perencanaan (*human resources planning*), Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, Pemberhentian.

2. Budaya organisasi

Maciarello and Kirby (1994:13) mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut: “budaya organisasi terdiri dari seperangkat nilai-nilai persepsi umum, keputusan-keputusan umum

yang diaplikasikan oleh anggota organisasi dalam aktivitas dan memecah masalah dalam organisasi. Kekuatan budaya tergantung pada sejumlah kunci premis yang disepakati dan dianut oleh anggota organisasi.”

Gibson et al. (1992:42) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik, dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan positif dan negatif dalam mencapai prestasi organisasi yang efektif. Selain itu disimpulkan juga bahwa budaya organisasi pada operasionalnya mencirikan sebagai berikut: (1) merupakan suatu keadaan tekad untuk dimiliki dan dianut bersama oleh semua anggota organisasi; (2) mengatur sikap dan perilaku serta keyakinan para anggota organisasi; (3) cenderung dapat dipelajari dan dapat disosialisasikan serta dapat diwariskan pada anggota organisasi dan juga pada generasi berikutnya; (4) membedakan budaya organisasi satu dengan lainnya; (5) memperlihatkan etos kerja dari para anggota organisasi dan organisasi dengan berperan mengarahkan anggota organisasi dalam mengelola dan memecah masalah-masalah dalam lingkungan kerjanya.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Peran atau fungsi budaya organisasi ditampilkan apabila diterapkan atau diinteraksikan kepada lingkungan yang lebih luas di

mana organisasi berada, misalnya beraplikasi dengan norma-norma sosial, pendidikan yang dicapai, kepuasan, perkembangan, adaptasi, kelangsungan hidup, aliran politik, dan sejarah nasional.

Menurut Gibson (1992:43) bahwa fungsi-fungsi manajerial berinteraksi dengan karakteristik perilaku keorganisasian, yaitu perilaku, struktural, dan proses organisasi yang menciptakan budaya organisasi yang kuat, selanjutnya mewujudkan nilai-nilai keyakinan dan norma-norma yang akan mempengaruhi perilaku individu dan kelompok.

Sedangkan menurut Robbins (1996:294) menyatakan bahwa budaya organisasi melakukan sejumlah fungsi dalam suatu organisasi yakni:

- Mempunyai peran atau fungsi menetapkan tapal batas yang menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi atau jati diri.
- Budaya organisasi mempermudah komitmen bagi suatu yang lebih luas dibanding kepentingan individu.
- Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem

sosial atau sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk cara berkomunikasi dan beraktivitas bagi para karyawan.

4. Perubahan Budaya Organisasi

Hodgetts et al. (1996:282) menyatakan bahwa kunci untuk mengelola budaya dalam organisasi adalah meyakinkan apakah budaya organisasi yang dioperasionalkan masih sejalan dan mendukung aspek-aspek intern organisasi seperti strategi, struktur, teknologi, proses dan perilaku karyawan. Untuk meyakinkan hal tersebut perlu dilakukan audit budaya organisasi baik secara informal maupun secara formal, untuk tujuan meyakinkan apakah nilai-nilai dominan, kepercayaan, norma-norma yang berlaku atau perilaku anggota organisasi masih sejalan dan mendukung kegiatan operasi organisasi.

Ada beberapa faktor situasional yang memungkinkan dilakukannya perubahan budaya dalam organisasi yaitu (1) apabila organisasi menghadapi krisis yang dramatis maka secara spontan perlu mengubah budaya organisasi agar mampu menangani krisis yang dirasakan anggota organisasi. (2) apabila terjadi pergantian pimpinan dalam organisasi, kecenderungan perubahan

posisi kepemimpinan akan melakukan perubahan budaya organisasi dengan penerapan nilai-nilai baru yang dianggap sesuai oleh pimpinan baru. (3) melalui transisi dari tahap-tahap daur budaya organisasi. Tahap yang paling penting apabila melakukan perubahan dari tahap pembentukan ke tahap pertumbuhan dan mencapai kedewasaan maka sangat diperlukan untuk meningkatkan perubahan budaya agar mendukung efektifitas organisasi.

5. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah bersal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Wahjosumidjo (2002:83) mengartikan bahwa : Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

(Carver, 1980, dalam wahyudi : 2009 : 75). Wahjosumidjo mengemukakan bahwa: Penampilan

kepemimpinan kepala sekolah adalah prestasi atau sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan sekolah.

Penampilan

kepemimpinan kepala sekolah ditentukan oleh faktor kewibawaan, sifat dan keterampilan, perilaku maupun fleksibilitas pemimpin. Menurut Wahjosumidjo, agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan. Kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Disamping itu kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru.

Kepala sekolah dalam menjalankan tugas mempunyai peran ganda, selain seorang manajer, kepala sekolah juga sebagai administrator, sebagai pemimpin, dan sebagai supervisor pendidikan. Menurut

Wahyudi (2009 : 76) untuk mendayagunakan sumber daya sekolah, maka kepala sekolah membutuhkan keterampilan manajerial yang meliputi :

- a. keterampilan konseptual (*conceptual skill*)
- b. keterampilan hubungan manusia (*human skill*)
- c. keterampilan teknik (*technical skill*)

6. Peran dan fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun tugas-tugas dari kepala sekolah seperti yang dikemukakan Wahjosumidjo (2002:97) adalah:

- a) Kepala sekolah bekerja dengan dan melalui orang lain, berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah.
- b) Kepala sekolah bertindak dan bertanggungjawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, siswa, staf, dan orang tua siswa tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab kepala sekolah
- c) Kepala sekolah harus berfikir secara analitik dan konsepsional.
- d) Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah.
- e) Kepala sekolah adalah seorang politisi.

Kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan (*compromise*). Peran politis kepala sekolah dapat berkembang secara efektif, apabila: (1) dapat dikembangkan prinsip jaringan saling pengertian terhadap kewajiban masing-masing, (2) terbentuknya aliansi atau koalisi, seperti organisasi profesi, OSIS, BP3, dan sebagainya; (3) terciptanya kerjasama (*cooperation*) dengan berbagai pihak, sehingga aneka macam aktivitas dapat dilaksanakan.

- f) Kepala sekolah adalah seorang diplomat, dalam berbagai macam pertemuan kepala sekolah adalah wakil resmi sekolah yang dipimpinnya.
- g) Kepala sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit.

Adapun peran-peran kepala sekolah yang menjalankan peranannya sebagai manajer seperti yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo (2002:90) adalah: (a) Peranan hubungan antar perseorangan; (b) Peranan informasional; (c) Sebagai pengambil keputusan. Dari tiga peranan kepala sekolah sebagai manajer tersebut.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), terdapat

tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai : (1) educator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) leader (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan; . Merujuk kepada tujuh peran kepala sekolah sebagaimana disampaikan oleh Depdiknas di atas, di bawah ini akan diuraikan secara ringkas hubungan antara peran kepala sekolah dengan peningkatan kompetensi guru.

7. Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pentingnya kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh James M. Black pada *Managemem: a Guide to Executive Command* dalam Sadili Samsudin (2006:287) yang dimaksud dengan "Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Bass (2005) (dalam Yuki, 2008) mengusulkan sebuah teori kepemimpinan transformasional yang dibangun atas gagasan – gagasan yang lebih awal dari Burn (2008) Tingkat sejauhmana seorang pemimpin disebut transformasioanl

terutama diukur dalam hubunganya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikut. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada apa yang awalnya diharapkan dari mereka.

Faktor utama dari model kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (2003) adalah "Charisma" atau pengaruh ideal dimana bawahan percaya dan akan terikat secara emosional dengan pimpinan, disini pimpinan menjadi model dan berperilaku membesarkan hati dengan memberi kepercayaan, penghargaan dan percaya diri,"*Inspirational Motivation*" dalam hal ini pimpinan menunjukan visi dan misi organisasi serta meyakinkan bahwa hal itu bias dicapai dengan partisipasi semua pihak, dengan jalan menyampaikan keinginan pada masa mendatang dan menjelaskan rencana pencapaiannya.

8. Disiplin Guru

Disiplin sangat penting bagi guru yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin akan mempengaruhi kinerja guru. Menurut Hasibuan (2009) menyatakan bahwa "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan guru mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku".

Menurut Wursanto (2007) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan guru terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”. Kemudian, menurut Sinungan (2008) menyatakan “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku guru, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin guru semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Hasibuan (2009), bahwa “tanpa disiplin guru yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada guru.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Guru Negeri Sipil pasal 2 dan pasal 3 telah diatur secara jelas kewajiban dan larangan yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin yang terbaik adalah jelas

disiplin diri karena sebagian besar guru memahami yang diharapkan dari dirinya dipekerjaan, dan biasanya guru diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif.

9. Factor – factor yang mempengaruhi kedisiplinan

Perilaku disiplin guru merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu pembentukan disiplin menurut Handoko (2009) dapat dilakukan melalui dua cara yaitu :

- a. Disiplin Preventif (*Preventive Discipline*) tindakan yang diambil untuk mendorong guru mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Sehubungan dengan itu Theo Haiman dalam Nawawi (2005) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu kondisi yang tertib dengan

anggota organisasi yang berperilaku sepantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima”.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan sebelumnya, untuk mengukur tingkat kedisiplinan guru antara lain adalah:

- a. Taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan organisasi
- b. Melaksanakan apel guru pada saat datang dan pulang.
- c. Kepatuhan guru pada jadwal kerja yang telah ditetapkan.
- d. Menerima hukuman yang diberikan pimpinan apabila terjadi pelanggaran disiplin.
- e. Memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa harus diperintah atasan.
- f. Melakukan pencatatan pada pekerjaan yang sudah selesai maupun belum selesai.
- g. Menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi atasan.
- h. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

i. Berpakaian dinas sesuai dengan aturan.

j. Bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar guru yang ada dalam organisasi tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan studi dari penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel budaya organisasi, Kepemimpinan, dan kedisiplinan Guru. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu para Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat. *Time horizon* dalam penelitian ini adalah *crossectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Seperti yang terungkap di dalam identifikasi masalah penelitian, bahwa pokok masalah yang diteliti adalah

budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) sebagai variabel bebas dan kedisiplinan guru sebagai variabel terikat (Y).

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder dari dokumentasi atau laporan yang tersedia pada instansi terkait. Sedangkan data primer yang berupa budaya organisasi dan Kepemimpinan bersumber dari penelitian empirik dari para Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat sebagai responden.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat, dimana setiap unsur (anggota) populasi dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan metoda pengambilan sampel yang digunakan adalah *sensus*. Populasi di dalam penelitian ini adalah para Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat sebanyak 40 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah Penelitian kepustakaan (*Library research*), Penelitian lapangan (*Field research*). Penelitian lapangan meliputi : wawancara, kuisisioner dan observasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan kepada 40 orang guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat melalui penyebaran kuesioner, di dapat karakteristik Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat yang diklasifikasikan berdasarkan karakteristiknya sebagai berikut :

Tabel 1. Responden berdasarkan latar belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan	Frekwensi	Prosentase
D3	1	2,5 %
Sarjana	39	97,5 %
Jumlah	40	100,0 %

Sumber : Data diolah

Tabel 2. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekwensi	Prosentase
Kurang dari 5 tahun	5	12,5 %
5 s.d 10 tahun	15	37,5 %
Lebih dari 10 tahun	20	50 %
Jumlah	40	100,0 %

Sumber : Data diolah

Tabel 3. Responden berdasarkan status kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekwensi	Prosentase
PNS	14	35 %
Honorer	26	65 %
Jumlah	40	100,0 %

Sumber : Data diolah

Tabel 4
Tanggapan responden terhadap pertanyaan
Tingkat kedisiplinan dilingkungan sekolah
sangat baik

	Frequency	Percent	x	F(x)
ragu-ragu	10	25	3	30
setuju	26	65	4	104
sangat setuju	4	10	5	20
Total	40	100,0		154

Sumber : Hasil Penelitian

$$M = \sum \{f(x) / N\}$$

$$= 154/40 = 3,85$$

Dari tabel tanggapan responden diatas, diperoleh angka penafsiran 3,85 berdasarkan skala interval yang sudah ditentukan maka angka tersebut menunjukkan kriteria **baik**.

Tabel 5
Tanggapan responden terhadap pertanyaan
Pengarahannya pelaksanaan administrasi
sekolah

	Frequency	Percent	x	F(x)
tidak setuju	9	22,5	2	18
ragu-ragu	9	22,5	3	27
setuju	14	35	4	56
sangat setuju	8	20	5	40
Total	40	100,0		141

Sumber : Hasil Penelitian

$$M = \sum \{f(x) / N\}$$

$$= 141/40 = 3,53$$

Dari tabel tanggapan responden diatas, diperoleh angka penafsiran 3,53 berdasarkan skala interval yang sudah ditentukan maka angka tersebut menunjukkan kriteria **baik**.

Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap

Disiplin guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat, dimana besar pengaruhnya cukup signifikan dengan arah yang positif dimana semakin baik Budaya Organisasi yang dibangun maka semakin meningkat disiplin guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat.

Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat, dimana besar pengaruhnya cukup signifikan dengan arah yang positif dimana semakin baik. Hasil Dari hasil penelitian menunjukan bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat. Adapun besar pengaruhnya adalah 50,6% dengan arah positif. Dengan demikian semakin baik Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah maka semakin meningkat tingkat Disiplin guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat.

Penutupan

Berdasarkan hipotesis yang diajukan serta hasil pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah Nilai angka rata-rata penafsiran sebesar 3,74 menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat berada pada tingkat kategori Baik. Secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah berpengaruh terhadap disiplin guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat, Adapun besar pengaruhnya adalah 50,6% dengan arah positif. Dengan

demikian semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah maka semakin meningkat tingkat Disiplin guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan hasil penelitian, maka hal utama saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan disiplin guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat adalah lebih ditingkatkan dalam implikasi manajerial berhubungan dengan dampak strategis atas kepemimpinan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, ini dapat berpengaruh terhadap budaya sekolah dan disiplin guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat. Guna meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kabupaten Bandung Barat.

Daftar Pustaka

AA Anwar Prabumangkunegara, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, ROSDA.

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

Andrew F. Sikula, 2006, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishingh Company

AS Muanajar, B. Sjahbadhyni dan Rufus Patty Wutun, 2004, *Peran Stres Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta PT Erlangga

Bambang Wahyudi, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga

Bintoro Tjokroamidjojo, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga

Block, James M. 2001, *Assignment : Management, A Guide to Executive*. New Jersey:Printice Hall Inc.

Cascio, FW, 2003, *managing human resource: Productivity, Quality of Work Life, Profit* Fifth Edition, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.

Cohen and Holliday, 2004, *Statistic For Social Scientist*, Harper & Row, Publishers London

Consuelo G. Sevilla dkk, 2002, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara

Friedman , 2007, *Management*, Prentice Hall, Inc, New Jersey

Handoko, T Hani, 2006, *Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain*, Jogjakarta, BPFE

Hasibuan, Melayu S.P., Drs., 2004, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta, CV. Haji Mas Agung

Hersey & Blanchard, 2005, *Management of Organization Behavior*, Prentice Hall, Inc, New Jersey,

Kartono, Kartini., Dra., 2004, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali

Keith Davis, 2004, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishingh Company

Mary Parker Follet, 2000, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, PT Gunung Agung.

Moekijat. 2004, *Prinsip-Prinsip Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung : Alumni

Mondy, R Wayne, 2005, *Managing Human Resource*, Fifth Edition, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.

Nawawi, Hadari. 2002, *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta,

Nazir, Moh. 2003, *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara,

Nitisemito, Alex. S.2006, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia

Ndraha, Talizuduhu, 2003, *Stres Organisasi*, Jakarta, PT Gahlia Indonesia

Pamudji, S. 2002, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara

Pariata Westra, Drs, 2001, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta

Prajudi Atmosudirjo, 2007, *Pengambilan Keputusan*, , Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Prasetya Irawan, 2007, *Metode Penelitian*, Jakarta, PT Gunung Agung

Robert Bacal, 2005, *Performance Manajement*, Prentice Hall, Inc, New Jersey

Rivai A., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Gramedia

Rokeach, N., 2002 , *The Nature of human values*, the free press, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York

Selamet, WA, *Dasar-dasar Administerasi pemerintahan*, Jakarta, PT Gunung Agung. 2005

Shaun Tyson, Tony Jackson, 2000, *The Esense of Organizational Behavior*, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York

Siagian, Sondang P. 2008, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung, 2002.

-----, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: PT Gunung Agung, 2008

-----, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. 2004, Jakarta : PT. Gunung Agung.

Silalahi, Ulbert. 2004. *Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru.

Siregar Bakri, 2001, *Metode Riset Social Suatu Pengantar*, Jakarta : Raja Grapindo Persada

Soegiyono.2002.*Metode Penelitian Administrasi*:Bandung :Alfabeta

Soekarno, K. 2004, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Miswar

Soekidjo Notoatmojdo., 2003, *Manajemen Perkantoran*, Bandung Alfabeta

Stephen P. Robbins,2006, *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo, Jakarta

Stoner,James A.F.,2007, *Management*. Sixth Edition,New Jersey : Prentice Hall,Inc.

Sujana, 2001, *Metode Statistika*, Bandung Tarsito

Suwardi, Eddy., Drs, 2003, *Aspek-Aspek Kepemimpinan Dalam Manajemen.*

The Liang Gie, 2004 *Aministrasi Negara* jakarta :PT Gunung Agung,

Thoha, Miftah, 2003, *Kepemimpinana Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grapindo Persada,

-----,2007, *Perilaku Organisasi*, Jakarta Grafindo Persada.

Umar Gay, 2000, *Metode Penelitian Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta, Rineka Cipta

Umar Husein, 2004, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama

Winardi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Ya'cob, H. Hamzah., Dr, 2004, *Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung, CV. Dipenogoro