

## ***Penilaian Guru-Guru Tentang Penerapan Disiplin dan Efektivitas Kerja Kepala Sekolah***

Irna Sjafei  
irnasjafei@jagakarsa.ac.id

Sujatmi Vidiанти  
sutajmiv@jagakarsa.ac.id

### **ABSTRAK**

Ketertarikan penulis mengkaji permasalahan disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan hasil yang diperoleh dari suatu organisasi. Kepala sekolah sebagai pimpinan dalam satu organisasi atau lembaga pendidikan harus memiliki kualifikasi profesional. Tuntutan tugas profesi kepala sekolah memimpin organisasi sekolah, diharapkan terjadinya kepemimpinan efektif kepala sekolah. Untuk itu, penelitian ini bertujuan pada: 1) mengetahui besaran rata-rata tanggapan guru-guru tentang penerapan disiplin dan kepemimpinan efektif kepala sekolah dan 2) mengetahui pengaruh penerapan disiplin terhadap efektivitas kerja. Sampling ditentukan secara proporsive sampling dengan mempertimbangkan akses mahasiswa yang ikut penelitian adalah menjadi guru di sekolah SMP Pasar Minggu. Responden ada 14 orang guru dan 2 orang tenaga kependidikan. Variabel penelitian adalah penerapan disiplin dan efektivitas kerja kepala sekolah yang dipersepsikan oleh responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil perolehan skor penerapan disiplin dengan rata-rata sebesar 82,41 dan skor efektivitas kerja dengan rata-rata hitung 88,92. Temuan penelitian menyatakan terdapat pengaruh penerapan disiplin terhadap efektivitas kerja kepala sekolah dengan korelasi  $r_y$  sebesar 0,622 dengan dikategorikan kuat atau sebesar 38,7% dan sisanya sebesar 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Keyword:** *Penerapan Disiplin, Efektivitas Kerja*

### **PENDAHULUAN**

Ketertarikan penulis mengkaji permasalahan disiplin pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil kerja yang ada. Pendidik adalah pekerja profesional. Pekerjaan seorang pendidik merupakan pekerjaan lapangan yang bersifat profesional dalam melaksanakan pendidikan. Oleh karena itu, fungsi dan tugas yang diberikan pada pendidik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini sebagai perwujudan Undang-undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003 pasal 4 ayat 1 berbunyi “Pendidikan nasional bertujuan membentuk manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak dan berbudi mulia, sehat, berilmu, cakap, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab terhadap kesejahteraan masyarakat dan tanah air”.

Dalam lingkungan pendidikan formal di sekolah, pengelolaan pendidikan diserahkan pada sekolah negeri dan sekolah swasta oleh perorangan ataupun yayasan pendidikan. Secara umum, dalam satu lembaga pendidikan terdapat pimpinan sekolah atau kepala sekolah, guru-guru dan tenaga kependidikan seperti petugas laboratorium, petugas perpustakaan, petugas tata usaha. Kepala sekolah sebagai pimpinan dalam satu organisasi atau lembaga pendidikan harus memiliki kualifikasi profesional.

Sejalan dengan tuntutan tugas profesi kepala sekolah memimpin organisasi sekolah, diharapkan terjadinya kepemimpinan efektif kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah harus memenuhi kualifikasi profesional sehingga diharapkan pimpinan mampu mengembangkan kepemimpinan yang

lebih dinamis. Namun kenyataan yang ada, bahwa kepala sekolah kadangkala lebih sebagai bagian dari sistem yang luas dan tertutup yang cenderung bersifat kaku. Kondisi ini mempunyai konsekuensi berupa kepemimpinan tertutup dan sentralistik, ruang partisipasi bawahan (guru-guru dan tenaga kependidikan) yang ada sangat terbatas.

Bentuk interaksi perilaku antara pimpinan dan bawahan terbiasa dengan kaku dan menunggu perintah. Dengan kata lain yang biasa dikenal budaya juklak dan juknis. Ketergantungan bawahan pada atasan yang mencerminkan budaya patron klien, system pertanggungjawaban yang memenuhi standart formal dengan mengabaikan standar moral dan lain-lain. Kondisi kepemimpinan yang terjadi seperti ini menuntut guru-guru dan tenaga kependidikan harus patuh dan menjadi kurang insiatif dalam menyelesaikan tugas profesi.

Berbagai kajian tentang kepemimpinan publik menunjukkan masih lemah. Kesadaran pemimpin yang memiliki kewajiban untuk melayani sangat terbatas, dan lebih banyak yang minta dilayani. Kewenangan formal menjadi alat dalam menggerakkan bawahan. Tugas kepala sekolah selain sebagai pemimpin di sekolahnya, hendaknya juga sebagai pribadi yang kompeten untuk menggerakkan bawahan (guru-guru dan tenaga kependidikan) sehingga dapat menyelesaikan tugas profesi secara efektif. Oleh karena itu, perilaku kepala sekolah sehari-hari harus tercermin dalam kedisiplinan menggunakan waktu kerja dan tenaga secara efektif. Berdasarkan kenyataan di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian tentang pengaruh disiplin terhadap perilaku kepemimpinan efektif kepala sekolah.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dirumuskan yaitu:

- 1) Besaran rata-rata tanggapan guru-guru tentang penerapan disiplin dan kepemimpinan efektif kepala sekolah.
- 2) Pengaruh penerapan disiplin terhadap efektivitas kerja.

### **LANDASAN TEORI**

#### **Hakikat Disiplin.**

Disiplin adalah suatu keadaan dimana orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan rasa senang, baik mulai dari hidup, menggunakan fasilitas dalam menunjang kehidupannya, dan lain-lain. Disiplin tidak tumbuh dengan sendirinya melainkan melalui suatu proses latihan yang pada akhirnya membentuk kekuatan dalam diri individu untuk berbuat tanpa paksaan. Dalam pelaksanaan di lingkungan kerja, pimpinan diharapkan mampu menerapkan pendisiplinan pegawainya.

Pengertian disiplin yang penulis kutip dari Edwin Flippo (2000, 53) dinyatakan bahwa disiplin merupakan usaha untuk mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. Disiplin diidentikan dengan proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai, ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Oleh karena itu disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan, baik yang berlaku tertulis ataupun yang tidak tertulis dan sanggup menjalankan serta tidak akan mengelak untuk menerima sanksi-sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan (Muchdarsyah Sinungan, 2008). Selanjutnya Keith Davis dan John W Newstrom dalam bukunya “*Human Behavior At Work*

*Organization Behavior*" (1998;69) mengartikan disiplin sebagai : "Dicipline is management action to enforce organizational standards", atau terjemahannya adalah: "sebagai suatu tindakan manajemen untuk melaksanakan standart dari suatu organisasi atau lembaga".

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2008:149), melalui proses terpadu tersebut, diharapkan dapat dibangun masyarakat modern yang memiliki tiga syarat sebagai berikut:

- 1) Memiliki motivasi.
- 2) Memiliki skill atau ketrampilan, baik teknis maupun manajerial.
- 3) Hubungan industrial, dimana tenaga kerja dan pengusaha menjalin hubungan industrial yang serasi, mantap dan dinamis.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai, ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban sadar akan tanggung jawab, sehingga pegawai dapat bekerja maksimal.

### **Efektivitas Kerja Kepala Sekolah**

Efektif yang artinya berhasil guna. Efektivitas (*effectivness*) yang berarti kemanjuran, kemujaraban atau keberhasilan. Efektivitas sebagai suatu besaran/angka untuk menunjukkan sampai seberapa jauh sasaran (target) tercapai. Efektivitas kerja dapat dijelaskan menurut pengertian yang dikutip dari <http://www.thefreedictionary.com/effectiveness>, 2009; h.1) adalah sebagai berikut:

*"ef'fec'tive-ness, ef'fec-tiv'i-ty*  
*n.Synonyms: effective, effectual, efficacious, efficient. These adjectives mean producing or capable of producing a desired effect: an effective reprimand; an effectual complaint; an efficacious*

*remedy; the efficient cause of the revolution"*.

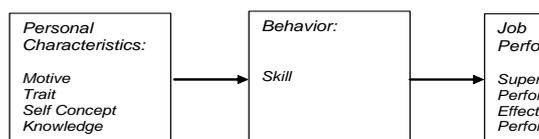
Kerja dalam kamus filsafat (2000; 450-451) diartikan sebagai *privilese* yang menentukan martabat manusia. Terdapat tiga unsur dalam kerja: (1) kegiatan sadar manusia; (2) objek kerja; dan (3) alat kerja. Pengertian efektivitas kerja secara utuh dapat diartikan sebagai keefektifan pribadi (*personal effectiveness*) yang diekspresikan seseorang dalam bekerja.

Dimensi efektivitas menurut Ganesh (2005 ; 454) merupakan apa yang dikategorikan dalam konteks pemetaan kompetensi sebagai perilaku penting yang mendukung efektivitas kerja (*efektive performance*) secara mandiri yaitu: (1) berpikir analisis, (2) kepemimpinan perubahan (3) berpikir konseptual, (4) mengembangkan kemampuan diri dan orang lain, (5) keluwesan, (6) pengaruh (7) prakarsa, (8) pemahaman antar pribadi, (9) membangun hubungan, (10) kepercayaan diri, (11) orientasi strategis, (12) berpikir kesisteman, (13) kepemimpinan kelompok dan (14) kesadaran organisasi.

Effektivitas kerja menjadi bagian dari tampilan kerja (*job performance*), yang dikategorikan oleh Spencer & Spencer (1993;13) dalam teori kompetensi kerjanya sebagai kinerja efektif (*effective performance*), yang ditempatkan menjadi ambang batas minimal (*threshold*) dari kompetensi kerja seseorang. Disamping itu terdapat kategori yang berbeda, yaitu kinerja superior (*superior performance*) sebagai pencapaian tertinggi dari kinerja seseorang. Berikut penulis kutipkan satu tulisan Spenser yaitu:

Gambar  
model hubungan pengaruh kompetensi  
(Competency Causal  
Flow model)

"Intent"                      "Action"  
"Outcome"



Sumber: Spencer, Lyle M., Jr., PhD & Signe M. Spencer; *Competence at Work; Model For Superior Performance*. New York: John Willey & Sons, Inc. (1993; 13)

### Kerangka Pikir Penelitian

Penerapan disiplin harus dilakukan secara konsisten dan dikenakan kepada semua pihak yang ada dalam organisasi. Pada hakikatnya disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai, ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban sadar akan tanggung jawab, sehingga pegawai dapat bekerja maksimal. Kerja kepala sekolah merupakan perilaku pemimpin terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Kerja kepala sekolah adalah tindakan kepala sekolah dalam mengatur pekerjaan, mengkoordinasikan kegiatan termasuk dalam menetapkan tujuan organisasi sekolah.

Efektivitas kerja kepala sekolah dipersepsikan oleh seluruh warga sekolah dalam perilaku yang penuh perhatian, mendukung tugas guru-guru, memperlihatkan kepercayaan, bertindak ramah, memajukan karir guru, memberi informasi, memperlihatkan apresiasi terhadap ide-ide yang disampaikan guru, dan memberikan pengakuan atas kontribusi dan keberhasilan yang dicapai guru-guru, memudahkan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, memperbaiki komunikasi, mendorong bekerjasama antar guru dan seluruh warga sekolah serta memudahkan pemecahan permasalahan dalam pengelolaan pendidikan. Berdasarkan pemikiran tersebut, diduga terdapat

pengaruh penerapan disiplin terhadap efektivitas kerja kepala sekolah. Artinya makin tinggi disiplin kepala sekolah, maka diduga makin baik dan efektifnya perilaku kerja.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan teori dan kerangka pikiran yang telah disusun tersebut, dapat diajukan hipotesa sebagai berikut :

H1: "Terdapat pengaruh penerapan disiplin terhadap efektivitas kerja kepala Sekolah"

## METODOLOGI PENELITIAN

### Metode penelitian

Penelitian ini adalah survey yang bersifat deskriptif-analisis dan menggunakan pendekatan korelasional. Metode korelasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variasi pada satu faktor dengan faktor yang lainnya. Tempat penelitian dilakukan di SMP Ps Minggu, ditentukan secara proporsive sampling dengan mempertimbangkan akses mahasiswa yang menjadi guru di sekolah tersebut.

Efektivitas kerja kepala sekolah adalah keberhasilan seorang pimpinan dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya untuk mencapai tujuan, melalui: 1) tanggung jawab pada tugas, 2) mampu mengarahkan bawahan, 3) pelimpahan wewenang, 4) upaya membantu memecahkan masalah dan 5) Adanya upaya mengambil keputusan

Penyajian data variabel yang diteliti mengenai statistik dasar yaitu rata-rata, masing-masing variabel penerapan disiplin dan efektivitas kerja kepala sekolah.

Menguji hipotesis menggunakan teknik statistik regresi sederhana dan korelasi sederhana. Rumus persamaan regresi sederhana :  $\hat{Y} = a + b_1 X$ . Rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dalam bukunya Riduwan (2003:227). Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel penerapan

disiplin terhadap efektivitas kerja dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$KP = r^2 \times 100\%$ . Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna hubungan variabel kegiatan penerapan disiplin terhadap efektivitas kerja kepala sekolah. Distribusi (Tabel t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ). Kaidah keputusan : jika  $t_{hit} > t_{tab}$  berarti signifikan sebaliknya,  $t_{hit} < t_{tab}$  berarti tidak signifikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner terhadap 16 orang responden penelitian yaitu 14 guru dan 2 staf kependidikan SMP Pasar Minggu, hasil analisis deskriptif berdasarkan jenis kelamin responden penelitian. Data penelitian menunjukkan dari 16 orang responden yang diteliti ada 9 orang atau 56,2% dengan jenis kelamin perempuan dan 7 orang atau 43,8% dengan jenis kelamin laki-laki. Hasil dari rekapan data responden bahwa dari 16 orang diketahui ada 1 orang atau 6,3% dengan umur  $\leq 30$  tahun, dan sebesar 5 orang atau 31,3% responden berusia 30-40 tahun, ada sejumlah 4 orang responden atau 25,0% untuk responden yang berusia 41-50 tahun, dan sejumlah 6 atau 37,4% responden berusia  $\geq 51$  tahun.

Tanggapan mengenai penerapan disiplin dengan rentang ( $R$ ) = 21, dengan harga rata-rata ( $\bar{X}$ ) sebesar 82,41 dengan simpangan baku ( $s$ ) = 18,09, ( $Mo$ ) = 79 dan median ( $Me$ ) = 83. Jika skor rata-rata hitung ( $\bar{X}$ ), median ( $Me$ ), dan Modus ( $Mo$ ) digambarkan dalam grafik akan tampak bahwa kurva sebaran skor penilaian responden tentang penerapan disiplin merupakan kurva normal, karena  $\bar{X} < Me < Mo$  ( $82,41 < 83,00 > 79$ ). Skor efektivitas kerja yaitu dengan skor minimum 78, skor maksimum 98, rata-rata hitung 88,92 dan standar deviasi 4,844. Selanjutnya skor

tanggapan tentang efektivitas kerja yang dipersepsikan oleh guru-guru dan staf dengan rentang ( $R$ ) = 20 dan harga rata-rata ( $\bar{X}$ ) sebesar 88,92 dengan simpangan baku ( $s$ ) = 233,81, modus ( $Mo$ ) = 92 serta median ( $Me$ ) = 89. Jika skor rata-rata hitung ( $\bar{X}$ ), median ( $Me$ ), dan Modus ( $Mo$ ) digambarkan dalam grafik, tampak bahwa kurva sebaran skor efektivitas kerja merupakan kurva normal, dan  $\bar{X} < Mo > Me$  ( $88,92 < 92 > 89$ ). Hal ini berarti bahwa berdasarkan penilaian acuan norma, skor tentang efektivitas kerja cenderung pada kurva normal.

Adapun untuk mengukur pengaruh dilakukan analisis dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana, diperoleh harga  $a = 44,587$  dan  $b = 0,532$ , maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana  $\hat{Y} = 44,587 + 0,532 X$ . Berikut table analisis :

Tabel Persamaan Regresi Linier X terhadap Y

$$\hat{Y} = 44,587 + 0,532 X.$$

Coefficients(a)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,587		4,911	,000		
Penerapan Disiplin	,532	,110	,622	4,830	,000	1,000

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang telah diperoleh linear atau tidak dilakukan dengan menggunakan uji linearitas regresi. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 44,587 + 0,532X$  adalah linier. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) satuan penerapan disiplin akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,532 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) satuan penerapan disiplin akan mengakibatkan penurunan sebesar 0,532 pada angka konstanta 44,587. Berdasarkan tabel Anova diperoleh hasil bahwa  $\alpha = 0,05 > Sig. = 0,000^a$  sehingga  $H_0 =$  ditolak dan  $H_1 =$  diterima. Hasil perhitungan ternyata

diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,327. Dengan kata lain terdapat hubungan pengaruh secara linier antara penerapan disiplin terhadap efektivitas kerja. Oleh karena itu persamaan garis regresi tersebut dapat dinyatakan linear. Persamaan model regresi  $\hat{Y} = 44,587 + 0,532X$  dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh antara penerapan disiplin terhadap efektivitas kerja. Untuk mengukur pengaruh antara penerapan disiplin terhadap efektivitas kerja tersebut, dengan analisis korelasi  $r_y$  sebesar 0,622 dan koefisien determinansi sebesar 0,387 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

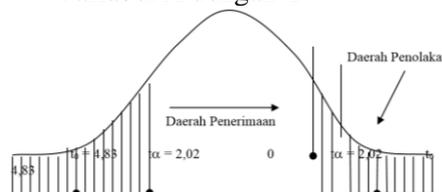
Tabel Korelasi variabel X dengan Y

Model Summary							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df
1	,622 <sup>a</sup>	,387	,370	383,43	,387	23,327	1

Untuk mengetahui kontribusi hubungan pengaruh antara variabel penerapan disiplin terhadap variabel efektivitas kerja dapat digunakan analisis "Koefisien determinasi" (Kd) yang diambil dari hasil R square yaitu 0,622 atau  $Kd = r^2 \times 100 \%$ , yaitu = 38,7%. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh pada  $r = 0,622$ , setelah dikonfirmasi berada pada interval nilai 0,60 sampai dengan 8,00 dengan interpretasi pada tingkat hubungannya "kuat". Dengan demikian bahwa pengaruh penerapan disiplin terhadap efektivitas kerja dapat dikategorikan kuat. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang kuat antara penerapan disiplin terhadap efektivitas kerja sebesar 38,7% dan sisanya sebesar 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Setelah diketahui kuatnya hubungan, maka dilanjutkan dengan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Untuk menguji hipotesis hasil dari korelasi sebesar  $r = 0,622$  Hasil perhitungan tersebut menunjukkan tingkat signifikannya perolehan pengaruh antara disiplin terhadap

efektivitas kerja kepala sekolah. Bentuk sebaran pengaruh dapat diprediksi dalam kurva berikut:

Gambar 4.1  
Kurva Hipotesis Distribusi t Untuk Variabel X dengan Y



Gambar kurva distribusi t yang ada di atas, diperoleh  $t_{hit}$  sebesar 4,83, sedangkan dari daftar distribusi t dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan, diperoleh  $t_{tab} = 2,12$ . Selanjutnya dibandingkan keduanya, maka diperoleh  $t_{hit}$  lebih besar  $t_{tab}$  atau  $4,83 > 2,12$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh penerapan disiplin terhadap efektivitas kerja adalah signifikan. Secara rinci disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel Uji Signifikansi

N	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hit}$	$t_{tab}$	
				0,05	0,01
33	0,622	0,387	4,83 **	2,12	2,58

Koefisien Korelasi

Gambaran hasil analisis sebagai temuan dari uji hipotesis dapat dijelaskan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja kepala sekolah menurut guru-guru. Hasil penelitian menunjukkan temuan sebesar 38,87% sebesar efektivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin, dimana t tabel: 2,12 (taraf signifikan 5%) dan t hitung 4,83 yang berarti pengaruhnya signifikan. Keberartian pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja selaras dengan penjelasan Prayudi Atmosdirjo, (2000) dimana disiplin adalah suatu bentuk ketaatan dan pengendalian diri erat

hubungannya dengan rasionalisme sadar dan tidak emosional.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- 1) Skor penerapan disiplin dengan rata-rata sebesar 82,41 dan skor efektivitas kerja dengan rata-rata hitung 88,92.
- 2) Terdapat pengaruh penerapan disiplin terhadap efektivitas kerja kepala sekolah dengan korelasi  $r_y$  sebesar 0,622 dengan dikategorikan kuat atau sebesar 38,7% dan sisanya sebesar 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Saran-saran

- 1) Untuk meningkatkan disiplin kerja warga sekolah harus dimulai dari pucuk pimpinan yaitu kepala sekolah. Dalam pelaksanaan pendisiplinan warga sekolah mulai dari guru-guru, staf administrasi dan peserta didik perlu melaksanakan disiplin yang diterapkan di sekolah.
- 2) Perlunya pendisiplinan warga sekolah dalam melaksanakan pendidikan diterapkan melalui: (i) Perwujudan kerja sesuai dengan target yang sudah ditetapkan, (ii) Penggunaan waktu yang efektif terhadap penyelesaian tugas, (iii) mencapai sesuatu dengan kemampuan sendiri sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku (iv) meningkatkan kualitas kerja melalui pemberian tanggungjawab yang sesuai dengan tugas profesional sebagai pendidik.
- 3) Perlunya penerapan sanksi dan dilakukan secara sportif, mulai dari pimpinan sampai dengan peserta didik, agar dapat mengubah perilaku menuju yang baik dan tertib.

## DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh dkk, Memahami Good Governance, dalam Prespektif

Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Gava Media, 2004

Cohen, Allan R. et al, *Effective Behavior In Organization: Case, Concept, and Student*, Chicago: Richard D. Irwin, Inc. 1995.

Covey, Stephen R., *The Seven Habit of Highly Effective People*, Simon & Schuster Inc, 1993, Terjemahan Budijanto., Jakarta: Binarupa Alsara, 1997

Davis, Keith dan J.W. Newstrom, 1993. Perilaku dalam Organisasi. Diterjemahkan oleh Agus Dharma. Jilid II, Ed.7. Penerbit Erlangga, Jakarta

Ghozali, H. Imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Univ Diponegoro, 2005.

\_\_\_\_\_, Struktur Equation Modeling; Teori, Konsep, & Aplikasi dengan Program Lisrel 8,54 Semarang: Univ Diponegoro, 2005.

K. Cooper dan Ayman Sawaf, 2002, Emotional Intelligence in Leadership and Organizations, terjemahan Tri Kantjono Widodo Jakarta: Gramedia.

Koesoema A, Doni, 2010, Pendidikan Karakter, Jakarta: Grasindo.

Munir, Abdullah 2010, Pendidikan Karakter, Yogyakarta: Pedagogia.

Robbins, Hersey & Blanchard, 2010, Kepemimpinan Pendidikan, terjemahan Syafaruddin, Jakarta: PT Ciputat Press

Spencer, Lyle M., Jr., PhD & Signe M. Spencer; *Competence at Work; Model For Superior Performance*. New York: John Willey & Sons, Inc. 1993.

Sudarminta, J. 2010, Pendidikan dan Pembentukan Watak yang Baik, dalam Pendidikan untuk Masyarakat Indonesia Baru, 70 tahun Prof. Dr. H. A. R. Tilaar, M. Sc. Ed, Jakarta: PT Grasindo

Anonim, Effectiveness, p.1, 2013  
(<http://www.thefreedictionary.com/effectiveness>)

Presiden Republik Indonesia. Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, Pub. L. No. Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, 2 (2003).

Pribadi, B. A. (2009). *Model Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta: Dian Rakyat.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.