

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA KOORDINATOR WILAYAH TERHADAP
DISIPLIN KERJA TENAGA ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN KOORDINATOR
WILAYAH (KORWIL) BIDANG PENDIDIKAN KECAMATAN SUMBER
KABUPATEN CIREBON**

**THE INFLUENCE OF THE LEADERSHIP OF THE HEAD OF THE REGIONAL
COORDINATOR ON THE WORK DISCIPLINE OF ADMINISTRATIVE PERSONNEL
IN THE REGIONAL EDUCATION COORDINATOR (KORWIL) IN THE EDUCATION
SECTOR, SUMBER DISTRICT, CIREBON REGENCY**

Reza Fawziyyah, Imroatul Fatihah, Sigit Santoso

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon

rezafawziyyah_std@syekhnurjati.ac.id, iimfatihah@gmail.com, sigitasserangi@syekhnurjati.ac.id

ABSTRAK

Tercapainya tujuan pendidikan dilihat dari peran dari kepemimpinan dan disiplin kerja para tenaga administrasinya. Fakta dilapangan kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala korwil di Koordinator Wilayah (KORWIL) Bidang Pendidikan Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon belum berjalan dengan baik sehingga akan berdampak pada kedisiplinan kerja para tenaga administrasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala koordinator wilayah terhadap disiplin kerja tenaga administrasi di Lingkungan Koordinator Wilayah (KORWIL) Bidang Pendidikan Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Adapun terknis analisis data menggunakan analisis deskriptif dan uji chi kuadrat. Berdasarkan hasil perhitungan angket di KORWIL Bidang Pendidikan Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon, bahwa: 1) Kepemimpinan Kepala Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon tergolong sangat kuat, 2) Disiplin Kerja Tenaga Administrasi di KORWIL Bidang Pendidikan Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon tergolong sangat kuat, 3) ditemukan adanya pengaruh antara kepemimpinan kepala koordinator wilayah terhadap disiplin kerja tenaga administrasi di Lingkungan Koordinator Wilayah (KORWIL) Bidang Pendidikan Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon tergolong berhubungan secara positif dengan kategori baik.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Tenaga Administrasi

ABSTRACT

Achievement of educational goals is seen from the role of leadership and work discipline of the administrative staff. The facts in the field of leadership carried out by the head of the regional coordinator at the Regional Coordinator for Education in the Sumber District, Cirebon Regency, have not been going well so that it will have an impact on the work discipline of administrative personnel. This study aims to determine the effect of the leadership of the regional coordinator on the work discipline of administrative personnel in the Regional Coordinator for Education, Gempol District, Cirebon Regency. The method used is descriptive quantitative. Data collection techniques using questionnaires, observation and documentation. The technical data analysis used descriptive analysis and the chi square test. Based on the results of the questionnaire calculation at the KORWIL for Education, Gempol District, Cirebon Regency, that: 1) The Leadership of the Regional Coordinator for Education, Gempol District, Cirebon Regency is very strong, 2) The Work Discipline of Administrative Personnel at KORWIL in the Education Sector, Gempol District, Cirebon Regency is very strong, 3) It was found that there was an influence between the leadership of the regional coordinator on the work discipline of administrative personnel in the Regional Coordinator for Education, Gempol District, Cirebon Regency, which was classified as positively related to the good category.

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Administrative Personnel*

PENDAHULUAN

Dalam organisasi pendidikan faktor yang penting yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan, pembagian tugas dan wewenang. Kepemimpinan menurut jenisnya yaitu pemimpin formal, nonformal dan informal. Pemimpin formal seperti kepala koordinator wilayah (KORWIL) dan kepala sekolah (Rifa'i, 2018, hal. 42). Mutu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus pada kualitas pemimpin selaku pengelola dan pelaksana utama dalam proses pendidikan. Salah satu peran pemimpin, mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan (Maria & H, 2019, hal. 2). *Human resource development which is an intangible asset is accomplished in order to provide result in accordance with the goals*

and objectives of the organization, with predefined performance standards (Hersona & Sidharta, 2017, hal. 529).

Kualitas seorang pemimpin seringkali dianggap faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi atau lembaga. Pemimpin memegang peran kunci dalam mengimplementasikan strategi organisasi atau lembaga (Jaswadi, 2020, hal. 78). Menurut Morgan dalam (Dimiyati, 2014, hal. 14) bahwa ciri-ciri pemimpin yang efektif yang memiliki kemampuan untuk mengenali dan menyediakan besaran pembinaan yang tepat bagi bawahan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi tenaga dilingkungannya agar terwujud

volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Sebagaimana yang tercantum pada Surat Al – Mukminun Ayat 8 – 9, sebagai berikut :

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رُغُونَ ۝

Artinya : “Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya” (Kemenag Republik Indonesia, 2016, hal. 342).

Kepemimpinan pada diri seseorang mengandung unsur spesifik dimana seseorang memberikan pengaruh tersebut kepada orang lain yaitu dalam bentuk komitmen atas pengaruh yang diberikannya bisa berupa kesamaan dalam melaksanakan tanggung jawab, disiplin, dan perilaku lainnya sebagai bagian dari organisasi atau lembaga. Seorang pemimpin dituntut mampu mempergunakan ilmu dan seni dengan mendorong para tenaga administrasi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik. Hal ini dikarenakan tugas kepala koordinator wilayah dalam mengawasi kegiatan-kegiatan yang telah di programkan agar dapat menjadi terarah dan berhasil (Abdullah, 2019, hal. 175).

Menurut Mondy dan Noe dalam (Ayu Ida B. , 2009, hal. 240) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disamping itu disiplin kerja juga suatu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan secara

tertib oleh anggota organisasi dalam ketaatan melaksanakan peraturan secara sukarela, untuk mencapai tujuan, sebagai bagian yang tak terpisahkan dari sebuah proses bahkan sebagai faktor penentu yang sangat dominan dalam upaya pencapaian tujuan sutau organisasi, baik pemerintah maupun swasta (Fauzi & Jubaeri, 2016, hal. 105).

Kedisiplinan suatu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja, disiplin yang baik memungkinkan terciptanya kerjasama yang harmonis dalam membangun kebanggaan kelompok. *Employees' discipline plays a very important role in the implementation of their daily duties. An employee who has a high level of discipline will still work well even without being supervised will do not the supervisor* (Febiningtyas & Ekaningtyas, 2014, hal. 200). *Another factor that is very influential in maintaining or improving administration staff discipline is the work motivation of administration staff because, motivation is a strong drive from within a person to do something* (Panjaitan, Sule, Kusman, & Yunizar, 2015, hal. 147).

Dengan adanya kinerja yang baik, pertumbuhan dan perkembangan organisasi/lembaga diharapkan dapat tercapai sesuai dengan ketentuan yang telah diterapkan. Salah satu cara meningkatkan kinerja organisasi / lembaga dengan mencari tenaga administrasi yang berkompeten untuk bisa bersaing dengan yang lainnya. Selain memiliki tenaga administrasi yang berkompeten, peranan pemimpin juga sangat

menentukan kinerja yang dilakukan oleh tenaga administrasi tersebut.

Berangkat dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Koordinator Wilayah terhadap Disiplin Kerja Tenaga Administrasi di Lingkungan Koordinator Wilayah (KORWIL) Bidang Pendidikan Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif Empiris, Menurut Sugiyono dalam (Kurniawan, 2018, hal. 189) kegiatan dalam analisa data kuantitatif adalah pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (jika ada). Penelitian ini dilaksanakan di Koordinator Wilayah (KORWIL) Bidang Pendidikan Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon yang berlokasi Jl. Rd. Dewi Sartika No. 115 Sumber Kabupaten Cirebon 45611 Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini, dimulai dari tahap persiapan sampai dengan tahap penyelesaian.

Populasi dalam penelitian ini menggunakan populasi sensus yang artinya, peneliti tidak melakukan sampling sama sekali. Menurut Sugiyono (2008, hal. 61) Pengambilan sampel ini sering pula disebut dengan penelitian sensus, artinya suatu populasi diambil semua

menjadi subyek penelitian. Jumlah populasi nya adalah 16 orang, yang terdiri dari 11 Pegawai Negeri Sipil dan 5 Pegawai Honorerdi Koordinator Wilayah (KORWIL) Bidang Pendidikan Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik : pertama, pemberian angket untuk mencari data secara lengkap tentang suatu permasalahan, dan responden tidak merasa khawatir jika ia menjawab yang tidak sesuai kenyataan ketika mengisi daftar pernyataan atau pertanyaan. Adapun tujuan dari pada penyebaran angket ini adalah berfungsi sebagai alat untuk mengetahui kepemimpinan dan disiplin kerja di Koordinator Wilayah (KORWIL) Bidang Pendidikan Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon.

Menurut Sugiyono (2010, hal. 134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Namun dengan demikian, penelitian ini menggunakan 4 (empat) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala likert yaitu : Sangat Sesuai (SS) 4, Sesuai (S) 3, Tidak Sesuai (TS) 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) 1.

Kedua, observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi non partisipan dan teknik observasi terbuka. Yang dimaksud dengan teknik non partisipan, yakni peneliti hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan (Arikunto, 2006, hal. 146). Teknik observasi non partisipan digunakan karena

dalam proses penelitian ini peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan, akan tetapi hanya berperan mengamati kegiatan. Ketiga, dokumentasi yang dilakukan berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya menumental dari seseorang.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu : teknik analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk mengetahui gambaran umum terkait dengan variabel kepemimpinan (X) dan disiplin kerja (Y). Dan analisis deskriptif ini digunakan jika sumber penelitiannya menggunakan populasinya saja tanpa menggunakan sampel dan chi kuadrat. Peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Kepemimpinan Kepala Koordinator Wilayah

Berdasarkan data yang diperoleh dari 16 responden diketahui jumlah skor total dengan data penyebaran angket adalah sebesar 751. Dengan jumlah item soal angket sebanyak 14 maka skor ideal untuk angket tersebut adalah 14 item x 16 responden x 4 skor tertinggi tiap item 896. Persentase soal angket dapat dihitung dengan rumus :

Rumus :

$$\frac{\text{Skor total hasil angket}}{\text{Standae skor tertinggi}} \times 100\%$$

Standae skor tertinggi

Diketahui :

$$\text{Skor total angket} = 751$$

$$\text{Standar skor tertinggi} = 896$$

Jadi, persentase angket

$$\frac{751}{896} \times 100\% = 83,82\%$$

896

Dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan kepala koordinator wilayah dengan nilai 83,82% tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat yang berada diantara 80%-100%.

2. Disiplin Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari 16 responden diketahui jumlah skor total dengan data penyebaran angket adalah sebesar 738. Dengan jumlah item soal angket sebanyak 14 maka skor ideal untuk angket tersebut adalah 14 item x 16 responden x 4 skor tertinggi tiap item 896. Persentase soal angket dapat dihitung dengan rumus :

Rumus :

$$\frac{\text{Skor total hasil angket}}{\text{Standae skor tertinggi}} \times 100\%$$

Standae skor tertinggi

Diketahui :

$$\text{Skor total angket} = 738$$

$$\text{Standar skor tertinggi} = 896$$

Jadi, persentase angket

$$\frac{738}{896} \times 100\% = 82,37\%$$

896

Dapat disimpulkan bahwasanya disiplin kerja tenaga administrasi dengan nilai 82,37% tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat yang berada diantara 80%-100%.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Koordinator Wilayah terhadap Disiplin Kerja Tenaga Adminitrasi di Lingkungan

Koordinator Wilayah (KORWIL)
Bidang Pendidikan Kecamatan
Sumber Kabupaten Cirebon.

- a. Perhitungan hasil observasi mengenai kepemimpinan di Koordinator Wilayah (KORWIL) Bidang Pendidikan Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon pertanyaan ini disampaikan untuk 16 orang, hasilnya sebagai berikut :

Bahwa dari 16 orang responden tersebut 9 untuk jawaban Sangat Setuju (4), 4 untuk jawaban Setuju (3), 2 untuk jawaban Tidak Setuju (2), dan 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (1).

Tabel 4.31

*Distribusi Nilai Hasil Angket Mengenai
Kepemimpinan Kepala KORWIL*

| No | Pilihan |
|----|---------|
| 1 | 4 |
| 2 | 4 |
| 3 | 4 |
| 4 | 4 |
| 5 | 4 |
| 6 | 4 |
| 7 | 4 |
| 8 | 4 |
| 9 | 3 |
| 10 | 3 |
| 11 | 3 |
| 12 | 3 |
| 13 | 2 |
| 14 | 2 |
| 15 | 1 |
| 16 | 1 |

Tabel 4.32

*Hasil Perhitungan Angket Kepemimpinan
Kepala KORWIL*

| | Observed N | Expected N | Residual |
|-------|---------------|---------------|----------|
| STS | 1 | 4,0 | -3,0 |
| TS | 2 | 4,0 | -2,0 |
| S | 4 | 4,0 | ,0 |
| SS | 9 | 4,0 | 5,0 |
| Total | 16 | | |

Tabel 4.33

*Test Statistics Chi-Square Kepemimpinan
Kepala KORWIL*

KEPEMIMPINAN

| | |
|-------------|--------------------|
| Chi-Square | 9,500 ^a |
| Df | 3 |
| Asymp. Sig. | ,023 |

a. 4 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 4,0.

Hasil Uji Chi-Square menunjukkan nilai sebesar 9,500. Diketahui Chi Kuadrattabel (df 4-1=3) taraf signifikansi 95% = 7,815 (dari tabel chi square) Uji Hipotesis yaitu : (Ha)>(Ho) atau 9,500 > 7,815, artinya Hipotesis tabel ditolak (Ho) dan Hipotesis Hitung diterima (Ho). Yaitu ada perbedaan frekuensi

wawancara pada masing-masing kelompok dengan frekuensi yang diharapkan.

- b. Perhitungan hasil observasi mengenai disiplin kerja tenaga administrasi di Koordinator Wilayah (KORWIL) Bidang Pendidikan Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon pertanyaan ini disampaikan untuk 16 orang, hasilnya sebagai berikut :

Bahwa dari 16 orang responden tersebut 9 untuk jawaban Sangat Setuju (4), 5 untuk jawaban Setuju (3), 1 untuk jawaban Tidak Setuju (2), dan 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (1).

Tabel 4.34

Distribusi Nilai Hasil Angket Mengenai Disiplin Kerja

| No | Pilihan |
|----|---------|
| 1 | 4 |
| 2 | 4 |
| 3 | 4 |
| 4 | 4 |
| 5 | 4 |
| 6 | 4 |
| 7 | 4 |
| 8 | 4 |
| 9 | 4 |
| 10 | 3 |
| 11 | 3 |
| 12 | 3 |
| 13 | 3 |
| 14 | 3 |
| 15 | 2 |
| 16 | 1 |

Tabel 4.35

Hasil Perhitungan Angket Disiplin Kerja

| | Observed N | Expected N | Residua l |
|-------|---------------|---------------|--------------|
| STS | 1 | 4,0 | -3,0 |
| TS | 1 | 4,0 | -3,0 |
| S | 5 | 4,0 | 1,0 |
| SS | 9 | 4,0 | 5,0 |
| Total | 16 | | |

Tabel 4.36

Test Statistics Chi-Square Disiplin Kerja

| Disiplin Kerja | |
|----------------|---------------------|
| Chi-Square | 11,000 ^a |
| Df | 3 |
| Asymp. Sig. | ,012 |

a. 4 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 4,0.

Hasil Uji Chi-Square menunjukkan nilai sebesar 11,000. Diketahui Chi Kuadrattabel (df 4-1=3) taraf signifikansi 95% = 7,815 (dari tabel chi square) Uji Hipotesis yaitu : (Ha)>(Ho)

atau 11,000 >7,815, artinya Hipotesis Tabel ditolak (H_0) dan Hipotesis Hitung diterima (H_a). Yaitu ada perbedaan frekuensi wawancara mengenai disiplin kerja tenaga kependidikan di KORWIL pada masing-masing kelompok dengan frekuensi yang diharapkan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di Koordinator Wilayah (KORWIL) Bidang Pendidikan Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon, Indikator kepemimpinan menurut Tohardi (2010, hal. 222) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak yang tampak dari : (1) Pengarahan, pemimpin memberikan pengarahan yang jelas dan dapat dimengerti oleh bawahan dalam melakukan pekerjaan yang harus dilakukan oleh bawahannya; (2) Komunikasi, meliputi kemampuan menciptakan komunikasi antara tenaga administrasi dan pimpinan dengan baik serta kerjasama yang tercipta antar pimpinan dengan tenaga administrasi dapat terjalin dengan baik untuk mencegahnya kesalahpahaman dalam proses pekerjaan; (3) Pengambilan keputusan, ini meliputi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan harus didasarkan dengan aturan-aturan yang berlaku di organisasi atau kantor dan juga situasi dan kondisi yang terjadi pada saat itu; dan (4) Memotivasi, meliputi

memahami perilaku dan karakteristik pegawai, serta tingkat kebutuhan setiap pegawai yang berbeda-beda dan memberikan pujian atau penghargaan kepada bawahannya. Adapun disiplin kerja yang harus diperhatikan oleh tenaga administrasi, Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2013) : (1) Ketepatan waktu; (2) Mentaati peraturan yang berlaku; dan (3) Tanggung jawab terhadap masing-masing tenaga administrasi.

Berdasarkan hasil perhitungan dan kalkulasi penelitian menunjukkan bahwa pengaruh penerapan kepemimpinan kepala koordinator wilayah mendapatkan gambaran baik. Hal tersebut dikarenakan kepala KORWIL memberikan tugas pokok serta wewenang yang rinci dan jelas. Selain itu, adanya kemampuan internal dan eksternal para tenaga administrasi untuk dapat memacu diri menjadi pribadi yang berkompentensi dalam melaksanakan tanggung jawab demi tercapainya tujuan bersama. Adapun besar pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja tenaga kependidikan dari hasil penelitian adalah sebesar 9,500 atau 11,000 dengan kategori baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Koordinator Wilayah (KORWIL) Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon dalam kategori

sangat kuat dengan nilai 83,82% karena berada pada interval 80%-100%.

Disiplin Kerja Tenaga Administrasi di Koordinator Wilayah (KORWIL) Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon dalam kategori sangat kuat dengan nilai 82,37% karena berada pada interval 80%-100%.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *Chi Square* yang diperoleh pada penelitian di Koordinator Wilayah (KORWIL) Bidang Pendidikan Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon yaitu dengan perhitungan hasil observasi mengenai kepemimpinan Kepala Koordinator Wilayah di Koordinator Wilayah (KORWIL) pernyataan ini disampaikan untuk 16 orang, bahwa uji hipotesis yaitu : $(H_a) > (H_o)$ atau $9,500 > 7,815$, artinya Hipotesis Tabel ditolak (H_o) dan Hipotesis Hitung diterima (H_a). Dan berdasarkan hasil perhitungan dan kalkulasi penelitian di Koordinator Wilayah (KORWIL) Bidang Pendidikan Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon yaitu dengan perhitungan hasil observasi mengenai disiplin kerja tenaga administrasi di Koordinator Wilayah (KORWIL) pernyataan ini disampaikan untuk 16 orang, bahwa uji hipotesis yaitu : $(H_a) > (H_o)$ atau $11,000 > 7,815$, artinya Hipotesis Tabel ditolak (H_o) dan Hipotesis Hitung diterima (H_a). Maka dapat diperoleh hasilnya H_a diterima terdapat pengaruh kepemimpinan kepala koordinator wilayah terhadap disiplin kerja tenaga administrasi di Lingkungan Koordinator Wilayah (KORWIL) Bidang Pendidikan Kecamatan Sumber Kabupaten

Cirebon. Adapun besar pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja tenaga kependidikan dari hasil penelitian adalah sebesar 9,500 atau 11,000 dengan kategori baik.

Saran

Kepala Koordinator Wilayah dalam menjalankan tugas hendaknya harus meningkatkan koordinasi dengan tenaga administrasi. Koordinasi dapat dilakukan oleh Kepala KORWIL seperti pemberian instruksi, pengawasan, konsultasi, maupun partisipasi pimpinan terhadap kegiatan kerja tenaga kependidikan.

Tenaga Administrasi hendaknya memahami dan menyadari mengenai koordinasi yang dilakukan oleh Kepala KORWIL terhadap disiplin kerja tenaga kependidikan, yang bertujuan untuk membimbing, meningkatkan kinerja dan disiplin kerja tenaga administrasi yang mempunyai dampak besar pada hasil pekerjaan. Maka dengan itu tenaga kependidikan harus lebih sadar akan pentingnya disiplin kerja yang diterapkan .

Bagi Peneliti selanjutnya dengan topik yang relevan dengan penelitian ini. Diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber, dan reference yang terkait dengan Kepemimpinan Koordinator Wilayah (KORWIL) dan Disiplin Kerja Tenaga Administrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru IPS SMA Negeri 3 Kota Ternate. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol 2 No 1 (170182).

- Arikunto, S. (2006). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Ayu Ida, B. (2009). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan Situasional dan pola komunikasi terhadap Disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Central Proteinaprima TBK. *Aplikasi Manajemen*, 238-250.
- Dimiyati, H. (2014). *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fauzi, A., & Jubaeri, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri 2 Pasarkemis Kabupaten Tangerang. *TADBIR*, 104-118.
- Febiningtyas, R., & Ekaningtyas, D. (2014). The Effect of Leadership, Motivation and Work Discipline on the Employees' Performance of Finance Section in the Regional Working Unit in Tulung Agung Regency. *The Indonesian Accounting Review*, Vol 51 (2) 197-217.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation, and Work Discipline on Employess' Performance. *JAM (Journal of Applied Management)*, 528-537.
- Jaswadi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMAN Kalitidu Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP ONLINE)*, 77-88.
- Kemenag Republik Indonesia. (2016). *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Depok: CV. Rabita.
- Kurniawan, A. (2018). *Metodologi Penelitian pendidikan*. Cirebon: Eduvision.
- Maria, A., & H, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Direktur Terhadap Loyalitas, Kinerja, Kedisiplinan Karyawan (Dosen dan Tenaga Kependidikan) AKJPII Pekanbaru. *HUMMANSI*, 1-8.
- Panjaitan, F., Sule, E., Kusman, M., & Yunizar. (2015). The Influence of Human Resource Information System Impementation, Career Development, and Work Discipline on Service Quality. *Internasional Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol 4 (7) 142-153.
- Rifa'i, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri 060794 Kecamatan Medan Area. *Manajemen Pendidikan dan Keislaman (HIJRI)*, 42-50.
- Sugiono. (2008). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, A. (2010). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura.

