

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo

Oleh:

MOH.SAIFUL BAHRI

UNIVERSITAS PANCA MARGA PROBOLINGGO

Email : saiful.bahri@upm.ac.id

ABSTRAK

This study was conducted aiming to determine the effect of Style Leadership and Effectiveness Against Work Discipline Teachers Working in SMK Islam Hidayatul Clarak Leces District of Probolinggo. The population in this study was a teacher in SMK Islam Hidayatul Clarak Leces District of Probolinggo, amounting to 18 people. The sample used in this study is the entire population. The independent variables namely Leadership Style (X1) and discipline (X2), while the dependent variable is the effectiveness of the work (Y). While the data collection methods used are questionnaires. This type of research is associative research. The results were obtained 1) The equation $Y = 8.337 + 0,559X1 + 0,147X2$ on multiple linear regression analysis, this means the Leadership Style (X1) and discipline (X2) have an influence on the effectiveness of (Y). 2) The calculation coefficient of determination (R Square) of 0.385. This suggests that the effect of variable X (Style of Leadership and discipline) to variation (up and down) variable Y (the effectiveness of) by 38.5%, while the remaining 61.5% came from other factors apart from Leadership Style and work discipline. 3) F test results showed a value of 4.689 with a significance level of 0.026. Thus $F_{hitung} = 4.689 > F_{table} = 3.682$, then H_0 rejected and H_a accepted. This indicates that the variable leadership style and work discipline has a positive and significant effect simultaneously on the effectiveness of the work of teachers in vocational Hidayatul Islam Clarak District of Leces Probolinggo. 4) Value $t_{hitung} X1 = 2,952 > t_{table} = 2.131$, then H_0 rejected and H_a accepted, meaning that no partial significant influence among the leadership style of the effectiveness of the work. $t_{count} X2 = 0,829 < t_{table} = 2.131$, then H_0 rejected and H_a accepted, meaning that no partial significant influence between work discipline on the effectiveness of the work. 5) Value $t_{hitung} X1 = 2,952 > t_{hitung} X2 = 0.829$, meaning that leadership style variable (X1) has dominant influence (most) of the effectiveness of the work (Y) in SMK Islam Hidayatul Clarak Leces District of Probolinggo.

Keyword: Leadership style, working Discipline, work Effectiveness.

PENDAHULUAN

Peran pendidikan sangat penting dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa guna berpartisipasi dalam pembangunan. Untuk mencapai tujuan itu diselenggarakan kegiatan pendidikan terutama dilembaga pendidikan formal. Peranan sekolah sebagai lembaga pendidikan adalah mengembangkan potensi manusia yang dimiliki siswa agar mampu

menjalankan tugas-tugas kehidupan sebagai manusia baik secara individual maupun sebagai anggota masyarakat.

Kepala sekolah yang bertanggung jawab untuk memimpin sekolah menjadi salah satu faktor yang menjadi kunci keberhasilan suatu sekolah. Ditangan pemimpin inilah sekolah menjadi berhasil, unggul, bahkan bahkan sekalipun. Kemampuan seorang kepala se-

kolah dalam memimpin akan sangat berpengaruh terhadap kerja guru. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus menjalankan kepemimpinan secara efektif agar bisa mempengaruhi bawahan.

Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan efektif apabila gaya yang diterapkan dalam Kepemimpinan tersebut tidak hanya berorientasi pada tugas, tetapi juga cara yang digunakan dalam mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan. Mempengaruhi bawahan, pemimpin harus berupaya memberikan perasaan yang nyaman bagi para bawahan dalam menjalankan tugas, sehingga para bawahan dapat menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dengan senang hati.

Memaksa dan bertindak keras, karena hal tersebut akan mengakibatkan para bawahan tertekan dan tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik. Sikap yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah mampu mengarahkan, membimbing, memotivasi sehingga dalam menjalankan perintah dari pimpinan, para bawahan dapat melahirkan kemauan bekerja dengan semangat.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah juga mempengaruhi aktivitas guru disekolah. Guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembelajaran, misalnya ketika siswa dapat dikatakan bisa menyerap materi yang diberikan guru, tentunya hal ini sangat tergantung bagaimana cara guru tersebut dalam menyampaikan materi dan bagaimana seorang guru tersebut bisa disukai oleh murid sehingga murid tersebut dapat memahami materi yang disampaikan.

Oleh karena itu, guru dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam belajar. Menanamkan sikap disiplin merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja seorang guru. Disiplin dalam sikap seorang guru sangat penting diterapkan karena disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan, tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Melalui disiplin timbul pula keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin perlu tetap dilakukan, yang merupakan tugas kepala sekolah.

Dengan demikian kepala sekolah dalam menjalankan Gaya Kepemimpinannya harus

menghindarkan sifat

KAJIAN TEORI

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menggiring dan mempengaruhi prestasi organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:170) "Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi".

Menurut Yuniarsih (2011:165-166) Gaya Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (mindset) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna.

Menurut Ralph M. Stogdill dalam Sedarmayanti (2013:249) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Usman (2010:282) Gaya Kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kebanyakan definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa Gaya Kepemimpinan melibatkan proses pengaruh sosial dimana pengaruh diberikan oleh satu orang (atau kelompok) terhadap orang lain (atau kelompok lain) untuk menyusun kegiatan dan hubungan dalam kelompok atau organisasi (Yulk dalam Usman 2013:311).

Dari rumusan-rumusan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, sehingga mereka bertindak dan berperilaku mengikuti kehendaknya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Martoyo yang dikutip oleh Delti (2015:497-498), indikator-indikator Gaya Kepemimpinan yaitu:

- a. Kemampuan Analitis.
- b. Ketrampilan

- c. Keberanian.
- d. Kemampuan Mendengar.
- e. Ketegasan.

2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2014:193-194).

Menurut Mangkunegara (2009:129) Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Handoko (2010:208) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dan menurut Siagian (2011:305) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan organisasi.

Menurut Rivai yang dikutip oleh Septiawati (2014:1816-1817) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau kelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Indikator untuk mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapat Veithzal Rivai yang dikutip oleh Septiawati (2014:1817), bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yaitu:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi

- e. Bekerja etis

3. Efektivitas Kerja

Pada dasarnya pengertian efektivitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya.

Menurut Winarno yang dikutip oleh Manopo (2014:363) mengungkapkan dalam kamus besar ekonomi bahwa efektivitas adalah hubungan keluaran suatu unit kerja (pusat pertanggungjawaban) dengan sasaran yang hendak dicapai. Semakin banyak kontribusi keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, semakin efektif unit kerja tersebut.

Menurut Handoko (2005:7) mengemukakan bahwa “efektivitas merupakan kemampuan untuk melihat tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Handoko (2005:7) “efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang benar (doing the right things), sedangkan efisiensi adalah melakukan pekerjaan yang benar (doing things right)”. Yang paling penting bukan bagaimana melakukan pekerjaan dengan benar, tetapi bagaimana menemukan pekerjaan yang benar untuk dilakukan dan memusatkan sumber daya dan usaha pada pekerjaan tersebut”.

Istilah efektif (effective) berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab, dan mujur. Dari sederetan arti di atas, maka yang paling tepat adalah berhasil dengan baik. Jika seseorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja secara efektif. Efektivitas menyangkut banyak hal, oleh karena itu para ahli memberikan definisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti batasan dari pengertian efektivitas itu.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Dengan demikian jelaslah bahwa dengan efektivitas merupakan suatu keadaan yang

menunjukkan keberhasi- silan kerja yang baik dan sempurna. Efektif berarti berhasil, dalam arti sesuai dengan rencana yang telah di- tentukan. Tetapi maknanya akan terus meluas jika berkaitan dengan kerja.

Untuk mengukur efektivitas kerja meng- gunakan kriteria ukuran yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas yang semula bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak mengidentifikasi segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini (Steers, 2005:20). Namun kriteria yang paling banyak digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)
- b. Produktivitas kerja
- c. Kepuasan kerja
- d. Kemampuan berlabar (prestasi kerja)
- e. Pencapaian sumber daya

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Suatu organisasi selalu mengha- rapkan terjadinya efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari pada personel yang ada didalam- nya. Efektivitas kerja sangat- lah diper- lukan dalam satu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah dite- tapkan. Dengan terciptanya efekti- vitas kerja maka para personel yang ada didalam organisasi akan berusaha untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam penyelesaian tugas dan peker- jaan. Ketidakefektifan dalam bekerja akan menghambat dalam pe- laksanaan pencapaian tujuan.

Dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik maka suatu organisasi dapat mencapai tujuan dengan baik. Karena pem- impin meru- pakan motor penggerak bagi roda kegiatan administrasi suatu organisasi. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja akan membawa kearah mana suatu organisasi akan dibawa guna men- capai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisis nya pada data- data angka yang diolah dengan metode statistika. Menurut Sugiyono (2008:7) Dengan metode penelitian kuantita- tif akan diperoleh signifikasi perbedaan kel-

ompok atau hubungan antara variabel yang diteliti. Metode kuantitatif dapat menggali data dengan cara penyebaran kue- sioner yang kemudian akan dilakukan analisis dengan program SPSS. Dalam penelitian ini menggu- nakan program SPSS versi 21.

Untuk memperoleh data-data yang diper- lukan dalam penyelesaian permasalahan yang ada, penulis meng- gunakan metode Interview (wawan- cara), Observasi, Dokumentasi, Studi Kepustakaan.

Metode yang digunakan untuk men- guraikan data dan permasalahan kemudian di- ambil kesimpulan dengan menggunakan me- tode statistik yaitu:

1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2008:16) Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instru- ment dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Dalam pengujian instrumen pengum- pulan data, validitas bisa dibedakan menjadi validi- tas faktor dan validitas item. Validitas faktor di ukur bila item yang di susun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor satu dengan cara mengorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dengan satu faktor) dengan skor total faktor (total kese- luruhan faktor), sedangkan pengu- kuran validitas item dengan cara me- ngkorelasikan antara skor item dengan skor total item.

Dalam penelitian ini uji validitas menggu- nakan korelasi Bivariate Pearson. Analisis ini dengan cara mengorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Menurut Priyatno (2008:25) uji reliabilitas digunakan untuk menge- tahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat di andalkan dan tetap konsisten jika pen- gukuran tersebut di ulang.

Teknis uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha (α). Sekaran dalam Priyatno (2008:26) mengelompokkan Cronbach's Alpha (α) sebagai berikut:

- a. $\alpha < 0,6$: kurang baik
- b. $\alpha 0,6 - 0,79$: dapat diterima
- c. $\alpha > 0,8$: dianggap baik

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2008:73) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Variabel Dependen X_1 dan X_2 : Variabel Bebas

a : Nilai Konstanta

$b_1 \dots b_n$: Koefisien Arah Regresi

4. Analisis Korelasi Berganda (R)

Menurut Priyatno (2008:78) Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen

(Y) secara serentak. Menurut Sugiyono dalam Priyatno (2008:78) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 - 0,199: sangat rendah
- 0,20 - 0,399: rendah
- 0,40 - 0,599: sedang/cukup
- 0,60 - 0,799: kuat
- 0,80 - 1,000: sangat kuat

5. Analisis Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2008:79) "Analisis Determinasi (R^2) dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sum-

bangun pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y)". Dalam penelitian ini untuk mencari besarnya koefisien determinasi menggunakan SPSS v. 21.

6. Pengujian Hipotesis

Menurut Priyatno (2008:10) Hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Setelah hipotesis dirumuskan dan dievaluasi semuanya itu harus di uji melalui pengumpulan data lalu diolah. Kemudian barulah sampai pada suatu kesimpulan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Di dalam menentukan penerimaan dan penolakan hipotesis maka hipotesis alternatif (H_a) diubah

menjadi hipotesis nol (H_0).

Dalam pengujian hipotesis ini langkah-langkah yang dilakukan yaitu:

- Menentukan rumusan hipotesis H_0 : $\rho = 0$; Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo.

H_a : $\rho > 0$; Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo.

Menentukan level of significant atau taraf nyata ($\alpha = 5\%$)

Derajat Kebebasan ; $df = n - 2$

- Menentukan kriteria pengujian : H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{table}$
- Menentukan nilai uji statistik dengan menggunakan Uji f dan uji t sebagai berikut:

- Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F). Menurut Priyatno (2008: 81) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

F_{hitung} dan taraf signifikansi dapat dicari dengan menggunakan SPSS v. 21.

- Uji t (signifikansi individual) Menurut Priyatno (2008: 83) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Y). t_{hitung} dan taraf signifikansi dicari dengan menggunakan SPSS v. 21.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel. Untuk $df = N - 2 = 18 - 2 = 16$, maka didapat r tabel sebesar 0,468. Dengan demikian karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja dan efektivitas kerja diketahui nilai Cronbach's Alpha masing-masing lebih besar dari 0,600, sehingga dapat dikatakan bahwa semua pengukuran variabel Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja dan efektivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,372 + 0,559X_1 + 0,147X_2$$

Dimana:

Y = Efektivitas kerja

a = konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

Dari persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) = 8,372 tanpa adanya variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan) dan X₂ (Disiplin Kerja), maka besar nilai Y adalah 8,372 satuan.
- Nilai b₁ = 0,559 menyatakan bahwa setiap ada penambahan terhadap kepemimpinan sebesar satu poin, maka mempengaruhi kenaikan efektivitas kerja sebesar 0,559 apabila disiplin kerja tidak berubah (tetap).
- Nilai b₂ = 0,147 menyatakan bahwa setiap ada penambahan terhadap disiplin kerja sebesar satu poin, maka mempengaruhi kenaikan efektivitas kerja sebesar 0,147 apabila Gaya Kepemimpinan tidak berubah (tetap).

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien variabel Kepemimpinan (X₁) mempengaruhi variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 0,559 dan koefisien variabel Disiplin Kerja (X₂) mempengaruhi variabel efektivitas kerja sebesar 0,147. Besarnya koefisien X₁ dan X₂ menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja dengan besar pengaruh yang berbeda.

4. Analisis Korelasi Berganda (R)

Dari hasil analisis korelasi berganda diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,620. Hal ini menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara variabel X terhadap variabel Y dengan derajat hubungan sebesar 0,620 atau 62%, yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap efektivitas kerja.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil Koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,385. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh variabel X (Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variasi (naik-turun) variabel Y (Efektivitas kerja) sebesar 38,5%, sedangkan sisanya sebesar 61,5% berasal dari faktor-faktor lain selain dari Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja.

6. Uji F (Pengujian Signifikansi Secara Simultan)

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS v.21 diperoleh nilai F positif sebesar 4,689 dengan tingkat signifikansi 0,026. Pada derajat bebas 1 (df_1) = k = 2, dan derajat bebas 2 (df_2) = n - k - 1 = 18 - 2 - 1 = 15, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen, nilai Ftabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,682. Dengan demikian $F_{hitung} = 4,689 > F_{tabel} = 3,682$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja.

7. Uji T (Pengujian Signifikansi Secara Parsial)

- Hasil pengujian Gaya Kepemimpinan terhadap efektivitas kerja diperoleh ni-

lai thitung sebesar 2,952 dengan signifikansi 0,010 sedangkan ttabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) dan derajat bebas $df = n - k - 1 = 18 - 2 - 1 = 17$ sebesar 2,131. Dengan demikian $t_{hitung} = 2,952 > t_{tabel} = 2,131$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel efektivitas kerja (Y).

- b. Hasil pengujian disiplin kerja terhadap efektivitas kerja diperoleh nilai thitung 0,829 dengan signifikansi 0,420 sedangkan ttabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) dan derajat bebas $df = n - k - 1 = 18 - 2 - 1 = 17$ sebesar 2,131. Dengan demikian $t_{hitung} = 0,829 < t_{tabel} = 2,131$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel efektivitas kerja (Y).
- c. Berdasarkan pengujian dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai koefisien hasil uji thitung lebih besar yakni 2,952 jika dibandingkan dengan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,829, dan nilai nilai ttabel 2,131. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh dominan (paling besar) terhadap efektivitas kerja (Y) di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 8,372 + 0,559X_1 + 0,147X_2$, hal ini menunjukkan bahwa koefisien variabel gaya kepemimpinan (X1) mempengaruhi variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 0,559 dan koefisien variabel disiplin

kerja (X2) mempengaruhi variabel efektivitas kerja sebesar 0,147. Jadi Gaya Kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo.

- b. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,385. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh variabel X (Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variasi (naik-turun) variabel Y (efektivitas kerja) sebesar 38,5%, sedangkan sisanya sebesar 61,5% berasal dari faktor-faktor lain selain dari kepemimpinan dan disiplin kerja.
- c. Hasil pengujian F menunjukkan nilai sebesar 4,689 dengan tingkat signifikansi 0,026. Dengan demikian $F_{hitung} = 4,689 > F_{tabel} = 3,682$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo.
- d. Hasil dari Uji T
 - 1) Ada pengaruh signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. Nilai thitung = 2,952 > ttabel = 2,131, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - 2) Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. Nilai thitung = 0,829 < ttabel = 2,131, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.
- e. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh dominan (paling besar) terhadap efektivitas kerja (Y) di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. Hal ini dibuktikan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai koefisien hasil uji thitung lebih besar yakni 2,952 jika dibandingkan dengan vari-

abel disiplin kerja (X2) sebesar 0,829.

2. Saran

Adapun beberapa saran untuk SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo yaitu sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja yang diterapkan cukup baik, untuk itu diharapkan Kepala Sekolah dan Guru dapat meningkatkan hubungan yang saling menguntungkan untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal.
- b. Disiplin kerja guru perlu mendapatkan perhatian dari kepala sekolah agar dapat mengantisipasi dan berupaya meningkatkan kualitas disiplin guru yang ada di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. Gaya Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif tentunya akan berpengaruh terhadap kedisiplinan guru.
- c. Bagi pihak lembaga sebaiknya lebih menitik beratkan kebijakan yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, karena berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap efektivitas kerja.
- d. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, untuk dapat meningkatkan kinerja guru sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Kedua Puluh, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Delti. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.TCM di Kubar". *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Volume 3, Nomor 2, <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/07/JURNAL%20DELTI%20%281%29%20%2807-03-15-02-13-46%29.pdf>, 11 Januari 2016.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan Belas, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam Belas, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Manopo, Jirre Victori. 2014. "Peran Komunikasi Organisasi dalam Membentuk Efektivitas Kerja Karyawan CV. Magnum Sign and Print Advertising Samarinda". *eJournal Ilmu Komunikasi*, Vol. 2, No. 3, <http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/08/JURNAL%20jire%20%2808-27-14-04-49-02%29.pdf>. 11 Januari 2016.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Keenam. Bandung: Refika Aditama.
- Septiawati, Nona. 2014. "Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pegawai pada kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Samarinda". *eJournal Administrasi Negara*, Volume 2, Nomor 4, <http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/>

uploads/ 2014/11/Ejournal%20
Nona%20 0 Septiawati%20(11-19-
14-04- 11-43).rtf. 11 Januari 2016.

Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah. 2008. Perilaku Organisasio- nal. Yogyakarta: Andi Offset.

Steers, Richard M. 2005. Efektivitas Organisasi, Terjemahan Mag- dalena Jamin. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuan- titatif, Kualitatif dan R&D), Cetakan Keenam Belas. Ban- dung: Alfa- beta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuan- titatif Kualitatif dan R&D, Cetakan Kedua Puluh. Bandung: Alfabeta.

Usman, Husaini. 2010. Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, Ce- takan Kedua, Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Husaini. 2013. Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, Edisi Keempat. Jakarta: Bumi Aksara.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manu- sia: Teori, Aplikasi, dan Isu Pene- litian, Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.