

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SMK HIDAYATUL  
ISLAM CLARAK KECAMATAN LECES KABUPATEN  
PROBOLINGGO**

Agustina Pujiastuti<sup>1</sup>; Tumini, Ahmad Hamdi<sup>2</sup>;

Email: [tumini@upm.ac.id](mailto:tumini@upm.ac.id); [hamdi.prob@gmail.com](mailto:hamdi.prob@gmail.com)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Marga Probolinggo

**ABSTRACT**

*This research was conducted to find out the influence of leadership style and work discipline of effective working light of teachers in SMK Hidayatul Islam Clarak Leces District Probolinggo District. The population in this study were teachers and employees at SMK Hidayatul Islam Clarak Leces District Probolinggo district that requires 18 people. The sample used in this study is the entire population. The independent variables are leadership style (X1) and work discipline (X2) while the dependent variable is work effectiveness (Y). Data method used is interview, observation, documentation, literature study, questionnaire. Type of research used is.*

*Result of research obtained 1) Equation  $Y = 8,337 + 0,559X1 + 0,147X2$ . 2) Result of calculation result of determination (R Square) equal to 0,385. This is expressed by the variable X (leadership style and work discipline) to the variation (up and down) variable Y (work effectiveness) of 38.5%, while the remaining 61.5% comes from factors other than leadership style And discipline work. 3) F test results showed 4.689 with a significance level of 0.026. Thus  $F\text{-count} = 4.689 > F\text{-table} = 3.682$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted. This shows the difference of leadership style and work discipline that have an effect and significant simultaneously on the effective work of teachers in SMK Hidayatul Islam Clarak Leces District Probolinggo District. 4) The value of t arithmetic  $X1 = 2.952 > t\text{-table} = 2.131$ , then rejected and  $H_a$  accepted, there is a significant influence between leadership style on work effectiveness. The value of t arithmetic  $X2 = 0.829 < t\text{-table} = 2.131$ , then  $H_a$  rejected and  $H_0$  accepted, there is no partially significant influence between work discipline on work effectiveness. 5) The value of t arithmetic  $X1 = 2.952 > The value of t arithmetic  $X2 = 0.829$ , leadership style (X1) has the dominant influence (the greatest) to effective work (Y) in SMK Hidayatul Islam Clarak Leces District Probolinggo.$*

*Keywords: leadership style, work discipline, work efficiency.*

**PENDAHULUAN**

Peran pendidikan sangat penting dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa guna berpartisipasi dalam pembangunan. Untuk mencapai tujuan itu diselenggarakan kegiatan pendidikan terutama di lembaga 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 hancur sekalipun. Kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin akan sangat berpengaruh terhadap kerja guru. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus menjalankan kepemimpinannya secara efektif agar bisa mempengaruhi bawahannya.

Suatu gaya kepemimpinan dapat dikatakan efektif apabila gaya yang diterapkan dalam gaya kepemimpinannya 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. Dalam mempengaruhi bawahan, pemimpin harus berupaya memberikan perasaan yang nyaman bagi para bawahan dalam menjalankan tugasnya, sehingga para bawahan dapat menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dengan senang hati.

Dengan demikian kepala sekolah dalam menjalankan gaya kepemimpinannya harus menghindari sifat memaksa dan bertindak keras karena hal tersebut akan mengakibatkan para bawahan tertekan dan tidak dapat melaksanakan tugasnya 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 aktifitas guru-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 muridnya 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 mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun, tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan, tentunya dalam hal ini merupakan tugas kepala sekolah.

## KAJIAN USTAKA

Gaya Kepemimpinan merupakan intisari 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 memengaruhi 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 diatas dapat di simpulkan 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.

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 normanorma 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 f) Etis.

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 memilih 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 di atas 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 keberhasilan kerja yang baik dan sempurna. Efektif berarti berhasil, dalam arti sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Tetapi maknanya akan terus meluas jika berkaitan dengan kerja. Untuk mengukur efektivitas kerja menggunakan 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 berlaba (prestasi kerja). e) Pencapaian sumber daya.

Suatu organisasi selalu mengharapkan terjadinya efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari pada personel yang ada didalamnya. Efektivitas kerja sangatlah diperlukan dalam satu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka para personel yang ada didalam organisasi akan berusaha untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan. Ketidakefektifan dalam bekerja akan menghambat dalam pelaksanaan pencapaian tujuan. Dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik maka suatu organisasi dapat mencapai tujuan dengan baik. Karena pemimpin merupakan motor penggerak bagi roda kegiatan administrasi suatu organisasi. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja akan membawa kearah mana suatu organisasi akan dibawa guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data angka yang diolah dengan metode statistika. Menurut Sugiyono (2012:7) Dengan metode penelitian kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau

hubungan antara variabel yang diteliti. Metode kuantitatif dapat menggali data dengan cara penyebaran kuesioner yang kemudian akan dilakukan analisis dengan program SPSS. Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 21 untuk windows.

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penyelesaian permasalahan yang ada, penulis menggunakan metode interview (wawancara), Observasi, Dokumentasi, Studi Kepustakaan. Metode yang digunakan untuk menguraikan data dan permasalahan kemudian diambil kesimpulan dengan menggunakan metode statistik yaitu : 1) Uji Validitas. 2) Uji Reabilitas.

Menurut Priyatno (2008:16) Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, validitas bisa dibedakan menjadi validitas 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 keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengorelasikan antara skor item dengan skor total item.

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan 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. Menurut Priyatno (2008:25) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat di andalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Teknis uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Sekaran dalam Priyatno (2008:26) mengelompokkan *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) sebagai berikut : a)  $\alpha < 0,6$  berarti kurang baik. b)  $\alpha 0,6 - 0,79$  berarti dapat diterima. c)  $\alpha > 0,8$  berarti dianggap baik

Menurut Priyatno (2008:73) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear 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

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 : a) 0,00 0,199: sangat rendah. b) 0,20 0,399: rendah. c) 0,40 0,599: sedang/cukup. d) 0,60 0,799: kuat. e) 0,80 1,000: sangat kuat. Analisis Determinasi ( $R^2$ ), Menurut Priyatno (2008:79) "Analisis Determinasi ( $R^2$ ) dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan 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.

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 :

1. 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 ;  $df = n - 2$ .

2. Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  diterima apabila  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$   $H_0$  ditolak apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ .

3. Menentukan nilai uji stastistik

Menentukan nilai uji stastistik dengan menggunakan Uji f dan uji t sebagai berikut:

1) 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 di cari dengan menggunakan SPSS v. 21. 2) 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 di cari dengan menggunakan SPSS v. 21.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan uji reliabilitas, 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. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas 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.

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

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Disiplin Kerja

Dari persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut : Nilai Konstanta ( $a$ ) = 8,372 tanpa adanya variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) dan  $X_2$  (Disiplin Kerja), maka besar nilai  $Y$  adalah 8,372 satuan. Nilai  $b_1 = 0,559$  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  $b_2 = 0,147$  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 ( $X_1$ ) mempengaruhi variabel efektivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,559 dan koefisien variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi variabel efektivitas kerja sebesar 0,147. Besarnya koefisien  $X_1$  dan  $X_2$  menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja dengan besar pengaruh yang berbeda.

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.

Dari hasil Koefisien determinasi ( $R$  Square) diperoleh sebesar 0,385. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh variabel  $X$  (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variasi (naikturun) variabel  $Y$  (Efektifitas kerja) sebesar 38,5%, sedangkan sisanya sebesar 61,5% berasal dari faktor-faktor lain selain dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

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  $F$ -tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,682. Dengan demikian  $F$ -hitung = 4,689 >  $F$ -tabel = 3,682, maka  $H_0$  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.

Hasil pengujian Gaya Kepemimpinan terhadap efektivitas kerja diperoleh nilai  $t$ -hitung sebesar 2,952 dengan signifikansi 0,010 sedangkan  $t$ -tabel 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 ( $X_1$ ) terhadap variabel efektivitas kerja ( $Y$ ).

Hasil pengujian disiplin kerja terhadap efektivitas kerja diperoleh nilai  $t$ -hitung 0,829 dengan signifikansi 0,420 sedangkan  $t$ -tabel 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 ( $X_2$ ) terhadap variabel efektivitas kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan pengujian dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai koefisien hasil uji thitung lebih besar yakni 2,952 jika dibandingkan dengan variabel disiplin kerja

(X2) sebesar 0,829, dan nilai nilai t-tabel 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.

## KESIMPULAN

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.

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 (efektifitas kerja) sebesar 38,5%, sedangkan sisanya sebesar 61,5% berasal dari faktor-faktor lain selain dari kepemimpinan dan disiplin kerja.

Hasil pengujian F menunjukkan nilai sebesar 4,689 dengan tingkat signifikansi 0,026. Dengan demikian  $F\text{-hitung} = 4,689 > F\text{-tabel} = 3,682$ , 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.

Ada pengaruh signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. Nilai t-hitung = 2,952 > t-tabel = 2,131, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. Nilai t-hitung = 0,829 < t-tabel = 2,131, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

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 t hitung lebih besar yakni 2,952 jika dibandingkan dengan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,829.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang diterapkan cukup baik, untuk itu diharapkan Kepala Sekolah dan guru/karyawan dapat meningkatkan hubungan yang saling menguntungkan untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal. Disiplin kerja guru perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan 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.

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. Dan 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.fisipunmul.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. 2015. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan Belas, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF
- 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.fisipunmul.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%20Nona%20Septiawati%20\(11-19-14-04-11-43\).rtf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/11/Ejournal%20Nona%20Septiawati%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 Organisasional. Yogyakarta: Andi Offset.

- Steers, Richard M. 2005. Efektivitas Organisasi, Terjemahan Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D), Cetakan Keenam Belas. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Cetakan Kedua Puluh. Bandung: Alfabeta.
- Tim Dosen FE UPM Probolinggo. 2015. Pedoman Penulisan Skripsi. Probolinggo: FE UPM Probolinggo.
- Usman, Husaini. 2010. Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, Cetakan 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 Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian, Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.