

“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Guru di MTs Miftahul Ulum Gunung Geni Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo”.

Agung Yatinigrum

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo

AgungYatinigrum@gmail.com

Abstrac: *This research determine the effect of Leadership and Effectiveness Against Work Discipline Teachers Working in MTs Miftahul Ulum Gunung Geni Banyuanyar Probolinggo. The population in this research was the total number of teachers MTs Miftahul Ulum Gunung Geni as many as 20 people. While the data collection methods used were observation, interviews, questionnaires, documentation and literature studies. This type of research with manifold quantitative correlation approach in order to determine the relationship and influence of leadership and discipline to the effectiveness of teachers' work, and in the process the author uses helping of software such as programs Statistical Product and Service Solutions (SPSS, v.15) with the data used in this study were independent variables are Leadership (X1) and Work Discipline (X2), and the dependent variable is Work Effectiveness (Y). From the data processing obtained an equation $Y = 9.493 + 0.378 + X2$ 0,381X1 which means the value of the constant $a = 9.493$ states that if the respondents' assessment of the leadership and discipline unchanged (fixed), the amount of work amounted to 9.494 Effectiveness of regression $b1 = 0.381$ states that every additional assessment Leadership at one point, then it affects the increase in effectiveness of the work amounted to 0.432 if the discipline of work has not changed (fixed), and the regression coefficient $b2 = 0.378$ states that whenever there is additional appraisal work discipline by one point, then it affects the increase in effectiveness of work amounted to 0.378 if the leadership does not change (fixed). The results showed a partial t test = 2,004 X1 and X2 = 2,488 bigger than t table is 1.734 with a significant 0.05. This means that all independent variables (Leadership and discipline of work) has a significant influence on the effectiveness of the work of teachers in MTs Miftahul Ulum Mount Geni Banyuanyar Probolinggo. The coefficient of determination (R) is $0.434 \times 100\% = 43.40\%$, this suggests that the effect of variable X (Leadership and discipline) to variations (up and down) Y (Effectiveness of work) amounted to 43.40%, while the balance of 56.60% comes from other factors in addition to leadership and discipline. The test results indicate that the hypothesis that the writer to convey unacceptable that "There is a significant relationship between leadership and discipline to the effectiveness of work of teachers in MTs Miftahul Ulum Gunung Geni Banyuanyar Probolinggo regency".*

Key word: Leadership, discipline, the effectiveness of work

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal tidak lepas dari pengaruh pola kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif

untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan 2008:170). Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam keberhasilan organisasi mencapai tujuan.

Untuk mendapatkan guru yang dapat membantu tugas pimpinan secara optimal, maka diperlukan seorang pemimpin

yang mampu mengarahkan dan merubah tingkah laku bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja yang rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan, guru sangat berperan dalam menentukan kualitas lulusan sekolah artinya untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas diperlukan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal.

Menurut Siagian (2002:284) Disiplin adalah "Suatu bentuk peraturan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara teratur dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya".

Efektivitas sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi dalam hal ini adalah organisasi sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka guru akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

Kepemimpinan dan disiplin kerja yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Gunung Geni Kecamatan Banyuanyar Probolinggo, adalah berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan pada bulan Mei 2014, ternyata masih banyak terjadi kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya disiplin kerja guru.

Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya guru yang tidak masuk serta tidak tepat waktu pada saat masuk sekolah, permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru, karena disiplin berkenaan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Apabila disiplin kerja guru kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan tercapai dengan baik. Dua hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan organisasi, agar dapat mengantisipasi dan

berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Gunung Geni Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo".

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan dan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pentingnya kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Gary Yukl Wirawan (2002:500) mendefinisikan "Kepemimpinan secara luas, bahwa kepemimpinan merupakan proses pemimpin mempengaruhi pengikut untuk menginterpretasikan keadaan (lingkungan organisasi); memilih tujuan organisasi; mengorganisasi kerja dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi; mempertahankan kerja sama orang dari luar organisasi."

Kemudian menurut Vipen Kapur (2001:51) berpendapat bahwa "Kepemimpinan itu bisa dilahirkan, namun juga bisa dibuat, kalau tidak demikian, dunia menjadi lebih sempit untuk menampung pemimpin sebenarnya."

Mulyasa (2003: 51) mengartikan "Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang lain yang diarahkan terhadap tercapainya suatu tujuan". Pemimpin adalah inti dari manajemen. ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian

memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. "Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama" Panji Anogara (2004: 23).

Burhanuddin, Ali dan Maisyaroh (2002:135) menyebutkan fungsi kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

- a. Membantu guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai.
- b. Menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program-program pendidikan di sekolah.
- c. Menciptakan sekolah sebagai suatu lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, dan nyaman, sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh Efektivitas Kerja yang tinggi. Fungsi pemimpin selalu terkait dengan:
 - 1) Tugas-tugas yang diberikan dan dilaksanakan bawahan.
 - 2) Baik tidaknya jalinan hubungan kepala sekolah dengan bawahan. Apabila kedua hal tersebut dapat ditangani dengan baik, maka keberhasilan tujuan sekolah dapat diharapkan.

Menurut Mulyasa (2003:108) untuk memahami kepemimpinan, dapat dikaji dari tiga pendekatan utama yaitu pendekatan sifat, pendekatan perilaku dan pendekatan situasional.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Maka, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Sedangkan Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2011:193-194).

Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2009:304-305).

Menurut pendapat Simamora (2001:746) Disiplin (*discipline*) adalah "Prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur". Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Menurut Sastrohadwiryo (2003:291) disiplin kerja adalah "Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan".

Menurut Siagian (2002:284) Disiplin adalah "Suatu bentuk peraturan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara teratur dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya".

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai 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 sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup, karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja, terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi bawahannya.

Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain, dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di

sinilah, kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan, dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten.

Kedua, memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja, akan mempengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya figur.

Dalam prosesnya, disiplin dapat dilukiskan dengan tiga perbandingan. Pertama, disiplin sebagai mercusuar yang membuat nahkoda tetap siaga akan kondisi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja. Kedua, disiplin dapat digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh. Ketiga, disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kunci kontak dibuka, dayapun mengalir dan menghidupkan mesin yang mencipta daya dorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten.

Efektivitas Kerja

Menurut Thomas Sumarsan (2010:83) Efektivitas adalah "Hubungan antara keluaran suatu pusat pertanggung jawaban dengan sasaran yang harus dicapainya. Semakin besar kontribusi keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan semakin efektif pula unit tersebut".

Menurut Ach. Mohyi (2005:193) Efektivitas adalah "Tingkat

ketepatan pencapaian suatu tujuan (sasaran), sedangkan efisiensi adalah tingkat kehematan pengorbanan atau penggunaan sesuatu”.

Menurut T. Hani Handoko (2003:07), Efektivitas merupakan “kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan”. Efektif berarti berhasil, dalam arti sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Tetapi maknanya akan terus meluas jika berkaitan dengan kerja. Menurut Siagian (2002:151) Efektivitas kerja adalah “Penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan. Artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu”.

Menurut Admosoeparto (2001:4) efektivitas kerja adalah “Ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai”.

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/30449/4/Chapter%20II.pdf>
Diakses tanggal 21 Nopember 2014.

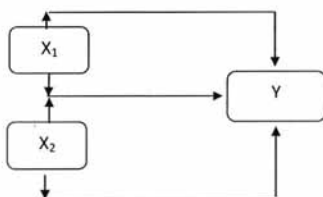
Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

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 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. Menurut Hasibuan (2002:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kepemimpinan dan disiplin kerja akan membawa kearah mana suatu organisasi akan dibawa guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- X1 : Kepemimpinan
- X2 : Disiplin Kerja
- Y : Efektifitas Kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Variabel Penelitian.

Jenis Penelitian.

Penelitian ini berjenis kuantitatif, dengan pendekatan korelasional.

Variabel penelitian

Dalam penelitian variabel bebas (X) adalah kepemimpinan (X₁) dan

disiplin kerja (X_2). Sedangkan yang termasuk variabel terikat yaitu efektivitas kerja (Y), sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi penyebab timbulnya efektivitas kerja dengan deskripsi hasil penelitian sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Variabel kepemimpinan diperoleh melalui kuesioner dengan lima indikator yang telah dikembangkan menjadi lima (5) butir pertanyaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan menurut Martoyo (2000:176-179) di antaranya, 1. Kemampuan Analitis, 2. Keterampilan Berkomunikasi, 3. Keberanian, 4. Kemampuan mendengar, 5. Ketegasan

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Untuk mengukur disiplin kerja dengan beberapa indikator menurut Veithzal Rivai (2005:444), diantaranya yaitu, 1. Kehadiran, 2. Ketaatan pada peraturan kerja, 3. Ketaatan pada standar kerja, 4. Tingkat kewaspadaan tinggi, 5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

c. Efektivitas Kerja (Y)

Indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja menurut Sigit (2003:02), diantaranya yaitu, Kemampuan Menyesuaikan Diri, Produktivitas

Kerja, Efektivitas Kerja, Prestasi Kerja, Kemampuan Berla

d. Pengukuran Variabel

Menurut Sugiono (2011:93-94) menyatakan bahwa "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Dalam suatu penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Miftahul Ulum Gununggeni Kecamatan Banyuwangi Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 20 orang. Karena subyek yang ada kurang dari 100 maka penelitian ini adalah penelitian populasi karena semua subyek yang ada di teliti (Arikunto, 2002:112).

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penyelesaian permasalahan yang ada, penulis menggunakan metode sebagai berikut: Metode *Interview* (wawancara), Metode *Observasi* (Pengamatan), Metode *Dokumentasi*, Metode *Studi Kepustakaan*

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan pengujian reabilitas dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data

yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu (Sugiono, 2011:131). Berikut peneliti sajikan uji reabilitas dalam tabel *Reliability Statistic* dibawah ini, yaitu :

Reliability Statistic

Variabel	Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,776	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,878	0,600	Reliabel
Efektivitas Kerja	0,909	0,600	Reliabel

Sumber : Data Diolah

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Kuesioner

Kepemimpinan (Variabel X_1)

Dari hasil isian kuesioner yang diterapkan oleh MTs Miftahul Ulum Gunung Geni Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo sebanyak 20 responden memberikan penilaian yang berbeda terhadap pertanyaan yang disampaikan dalam kuesioner.

Sedangkan untuk mengetahui penilaian dan rata-rata hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Data Tabulasi Penilaian Responden Terhadap Kepemimpinan

sangat setuju 42.5%, setuju 46.67%, Untuk jawaban cukup setuju sebesar 10.83% dan untuk tidak setuju tidak ada serta tidak ada pula untuk jawaban sangat tidak setuju bahwa disiplin kerja

Penilaian	No. Pertanyaan					Jumlah	
	1	2	3	4	5	ΣX	%
Sangat Setuju	7	14	7	0	0	28	28
Setuju	9	6	11	12	12	50	50
Cukup Setuju	1	0	2	8	6	17	17
Tidak Setuju	3	0	0	0	2	5	5
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	20	20	20	20	20	100	100

Sumber: Data Primer Rekapitulasi Isian Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebesar 28%. Dari data frekuensi jawaban diatas dapat diuraikan bahwa pemimpin mereka dapat bertindak sebagai pengawas atas kegiatan yang dilakukan oleh bawahan. Jika ada kesalahan atau menyimpang pimpinan akan memberikan teguran.

Disiplin Kerja (X_2)

Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja

Penilaian	No. Pertanyaan						Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	ΣX	%
Sangat Setuju	8	8	11	8	9	7	51	42.5
Setuju	6	11	8	11	10	10	56	46.67
Cukup Setuju	6	1	1	1	1	3	13	10.83
Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	20	20	20	20	20	20	120	100

Sumber: Data Primer Rekapitulasi Isian Kuesioner

Dari data frekuensi jawaban diatas dapat diuraikan bahwa guru atau karyawan di MTs Miftahul Ulum Gunung Geni Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo yang menjawab guru mempengaruhi efektivitas kerja.

Efektivitas Kerja (Y)

Dari hasil isian kuesioner yang diterapkan oleh MTs Miftahul Ulum Gunung Geni Kecamatan

Banyuwangi Kabupaten Probolinggo sebanyak 20 responden memberikan penilaian yang berbeda terhadap pertanyaan yang disampaikan dalam kuesioner, Penilaian dan rata-rata hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 14 sebagai berikut:

Data Tabulasi Penilaian Responden Terhadap efektivitas Kerja

Penilaian	No. Pertanyaan						Jumlah	%
	1	2	3	4	5	6		
Sangat Setuju		9	7	9	7	13	58	48.33
Setuju	7	11	13	11	12	7	61	50.83
Cukup Setuju	0	0	0	0	1	0	1	0.833
Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	2	0	20	20	20	20	120	100

Sumber: Data Primer Rekapitulasi Isian Kuesioner

Dari data frekuensi jawaban diatas dapat diuraikan bahwa guru atau karyawan di MTs Miftahul Ulum Gunung Geni Kecamatan Banyuwangi Kabupaten Probolinggo mempunyai tingkat kepedulian yang tinggi terhadap efektivitas kerja, hal ini dapat diketahui dari hasil jawaban responden melalui penyebaran angket mengenai efektivitas kerja yang mana indikatornya telah disebutkan sebelumnya. Hasil jawaban tersebut menyatakan sangat setuju 32,50%, setuju 45,63%, tidak ada untuk cukup setuju 18,13%, Untuk tidak setuju sebesar 3,75%, dan tidak ada untuk sangat tidak setuju.

Hasil Perkalian Variabel X_1, X_2 , dan Y

No	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	$X_1 \cdot Y$	$X_2 \cdot Y$	$X_1 \cdot X_2$
1	17	25	26	289	625	676	442	650	425
2	23	23	29	529	529	841	667	667	529
3	20	23	24	400	529	576	480	552	460
4	23	28	30	529	784	900	690	840	644
5	18	30	30	324	900	900	540	900	540
6	23	28	26	529	784	676	598	728	644
7	23	30	29	529	900	841	667	870	690
8	19	30	27	361	900	729	513	810	570
9	17	23	26	289	529	676	442	598	391
10	21	28	26	441	784	676	546	728	588
11	22	20	24	484	400	576	528	480	440
12	18	24	24	324	576	576	432	576	432
13	15	24	23	225	576	529	345	552	360
14	19	28	30	361	784	900	570	840	532
15	21	28	30	441	784	900	630	840	588
16	23	30	30	529	900	900	690	900	690
17	21	23	26	441	529	676	546	598	483
18	18	24	24	324	576	576	432	576	432
19	19	22	29	361	484	841	551	638	418
20	17	27	24	289	729	576	408	648	459
Σ	397	518	537	7999	13602	14541	107139	139107	10315

Sumber: Data primer kuesioner diolah

Analisis Data

Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan 20 responden guru atau karyawan di MTs Miftahul Ulum Gunung Geni Kecamatan Banyuwangi Kabupaten Probolinggo.

Hasil Pengujian Validitas X_1 (Kepemimpinan)

No. Item Pertanyaan	Corrected item-Total correlation	r Tabel	Keterangan
	P1	0,624	
P2	0,497	0,444	Valid
P3	0,463	0,444	Valid
P4	0,633	0,444	Valid
P5	0,714	0,444	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah

Hasil Pengujian Validitas X_2 (Disiplin Kerja)

No. Item Pertanyaan	Corrected item-Total correlation	r Tabel	Keterangan
P1	0,681	0,444	Valid
P2	0,784	0,444	Valid
P3	0,499	0,444	Valid
P4	0,784	0,444	Valid
P5	0,765	0,444	Valid
P6	0,670	0,444	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah

Hasil Pengujian Validitas Y (Efektivitas Kerja)

No. Item Pertanyaan	Corrected item-Total correlation	r Tabel	Keterangan
P1	0,715	0,444	Valid
P2	0,800	0,444	Valid
P3	0,779	0,444	Valid
P4	0,687	0,444	Valid
P5	0,790	0,444	Valid
P6	0,715	0,444	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa tidak semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel untuk $df = N - 2$ yaitu = 0,444. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa semua indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel tersebut adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* (α) dimana hasil yang menunjukkan diatas 0,600 dapat dikatakan reliabel. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap kuesioner (angket) dengan mengambil 20

responden guru MTs Miftahul Ulum Gunung Geni Banyuwang Probolinggo sebagai sampel

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,776	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,878	0,600	Reliabel
Efektivitas Kerja	0,909	0,600	Reliabel

Sumber: Data kuesioner diolah

Dari hasil pengujian reliabilitas menunjukkan semua pengukuran variabel Kepemimpinan, disiplin kerja dan Efektivitas Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru atau karyawan. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan bantuan program SPSS v. 15. Hasil pengolahan data tersebut disajikan pada tabel berikut ini:

Hasil Pengujian Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.493	4		1.963	.066
Kepemimpinan	.381	.190	.375	2.004	.061
Disiplin Kerja	.378	.152	.465	2.488	.023

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS v. 15

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.434	.368	2.020

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS v. 15

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi terdapat korelasi positif antara variabel X terhadap variabel Y dengan derajat hubungan sebesar 0,434 atau 43,40%, yang berarti bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat terhadap efektivitas kerja guru di MTs Miftahul Ulum Gunung Geni Banyuwangi Probolinggo. Koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,434. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh variabel X (Kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variasi (naik-turun) variabel Y (Efektivitas kerja) sebesar 43,40%, sedangkan sisanya sebesar 56,20% berasal dari faktor-faktor lain selain dari Kepemimpinan dan disiplin kerja.

Uji F (Pengujian Signifikansi Secara Simultan)

Hasil Pengujian Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.199	2	26.599	6.520	.000 ^a
	Residual	69.351	17	4.079		
	Total	122.550	19			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS v. 15

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F positif sebesar 6.520 dengan tingkat signifikansi 0,000. Pada derajat

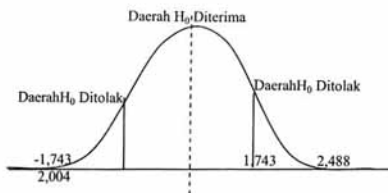
bebas 1 (df_1) = $k - 2$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k - 1 = 20 - 2 - 1 = 17$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,59. Dengan demikian $F_{hitung} = 6,520 > F_{tabel} = 3,59$. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} dengan signifikansi 0,05.

Uji T (Pengujian Signifikansi Secara Parsial)

Secara parsial terlihat bahwa disiplin kerja (X_2) mempunyai koefisien hasil uji t_{hitung} lebih besar yakni 2.004 jika dibandingkan dengan variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 2.488 dan nilai keduanya diatas 1,734 yang merupakan hasil dari T-tabel dan signifikan variabel X_1 adalah 0.061 yang berarti tidak signifikan dengan taraf 0.05 sedangkan signifikan untuk variabel X_2 adalah 0.023 yang berarti menyatakan bahwa untuk variabel X_2 adalah signifikan dengan taraf signifikan 0.05 oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh dominan terhadap efektivitas kerja (Y) di MTs Miftahul Ulum Gunung Geni Kecamatan Banyuwangi Kabupaten Probolinggo.

Gambar Hasil Uji t

Gambar hasil pengujian dengan menggunakan uji t nampak pada gambar sebagai berikut:



Gambar. Grafik Uji t
Sumber: Data yang diolah

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap MTs Miftahul Ulum Gunung Geni Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo, sebagai obyek penelitian. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di MTs Miftahul Ulum Gunung Geni.
2. Berdasarkan hasil pengujian t menunjukkan variabel Kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai sebesar 2,004 dengan signifikansi 0,003. Nilai signifikansi uji t tersebut berada dibawah taraf 5% atau 0,05 yang mana jika nilai signifikansi (P value) \leq 0,05, dan t_{hitung} 2,004 $>$ t_{tabel} 1,734, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian tersebut menunjukkan Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja guru di MTs Miftahul Ulum Gunung Geni.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja guru di MTs Miftahul Ulum Gunung Geni adalah disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai hasil uji t_{hitung}

lebih besar yakni 2,488 jika dibandingkan dengan variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,004 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh dominan (paling besar) terhadap Efektivitas Kerja (Y) guru di MTs Miftahul Ulum Gunung Geni Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo. Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

4. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,659 dan koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,434. Hal ini berarti 43,40% Efektivitas Kerja guru dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan disiplin kerja. Selebihnya sebesar 56,60% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, dan prestasi kerja.

Saran

Peneliti memberikan beberapa saran pada MTs Miftahul Ulum Gunung Geni Kecamatan Banyuanyar kabupaten Probolinggo yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan harus bertindak adil dan tepat waktu supaya dapat mendorong semangat kerja guru.
2. Lembaga perlu mengevaluasi dan memperbaiki Kepemimpinan yang ada supaya dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja guru dan dapat meningkatkan semangat kerja.
3. Membuat dan menetapkan peraturan yang jelas dan diinformasikan kepada guru guna dijadikan pegangan dalam menegakkan disiplin kerja guru.
4. Hendaknya Kepala Madrasah memperhatikan juga faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja terutama terhadap adanya kelalaian maupun ketidaktahuan para guru

terhadap peraturan yang ditetapkan oleh lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Maman. 2011. *Dasar-dasar Metode Statistika untuk Penelitian, Cetakan I*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Anogara, Panji. 2001. *Organisasi, Manajemen dan Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga
- Anogara, Panji. 2004. *Organisasi, Manajemen dan Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga
- Gary Yukl Wirawan. 2002. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta barat: Lembayan.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan Belas, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan Belas, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima (Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kapur.Vipen.2001.manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Barat : Lembayan.
- Mohyi, Ach. 2005. *Teori Dan Perilaku Organisasi, Terbitan Keempat*, Malang: UMMPress.
- Mulyasa.2003.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Metode Penelitian Dengan Cara SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sigit.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan ke 15*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan ke 15*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsan, Thomas. 2010. *Sistem Pengendalian Manajemen, Cetakan 1*. Jakarta: PT. INDEKS.
- Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.