

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SUPERVISI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP EFEKTIFITAS GURU DI SMA NEGERI 2 KOTAPINANG
LABUHANBATU SELATAN

Meisa Fitri Nasution

Manajemen, Universitas Labuhanbatu, meisa.fitri@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style, work supervision and work discipline on work effectiveness. The population is 34 employees of SMA Negeri 2 Kotapinang Labuhanbatu Selatan. The analysis used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS 20.00 for Windows. The results of this study indicate that leadership style, work supervision and work discipline have a positive and significant effect on the work effectiveness of teachers at SMA Negeri 2 Kotapinang Labuhanbatu Selatan. This can be seen from the R Square value of 0.715 or 71.5%, the remaining 28.5% can be explained by other variables not included in this research model.

Keywords: Leadership Style, Work Supervision, Work Discipline, Work Effectiveness

Pendahuluan

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peran sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan efektifitas kerja, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, karena secara langsung dapat meningkatkan efektivitas kerja karena adanya keterampilan yang handal.

Dewasa ini pekerja atau pegawai selalu memiliki kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tidak dapat menjalankan aktivitasnya. Karyawan yang terampil dan berdedikasi serta memiliki kualitas dapat diandalkan, mereka lebih peduli. Karyawan tidak merasa bosan dan karyawan akan berusaha untuk memiliki citra yang baik di hadapan pimpinan dan karyawan yang mampu mencapai hasil kerja secara optimal berupa efektivitas kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja guru di sekolah adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin yaitu kepala sekolah. Setiap kepala sekolah perlu memiliki aspek kepribadian yang dapat mendukung usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah yang berjalan dalam organisasi tersebut. Seorang kepala sekolah yang sukses mampu menjadi pencipta dan penggerak bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu tumbuh dan berkembangnya kinerja guru.

Secara umum gaya kepemimpinan mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi baik di instansi pemerintah maupun swasta. Selain gaya kepemimpinan, ada hal lain yang juga penting untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan yaitu dengan adanya pengawasan dari pimpinan yang selalu memperhatikan segala kegiatan dan yang terpenting kebutuhannya akan selalu diperhatikan. . Apabila mereka melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik maka akan tercapai efektifitas kerja yang maksimal, sedangkan tujuan pengawasan adalah hasil pekerjaan yang dilaksanakan secara efisien dan berhasil sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sehingga karyawan supervisi merasa terdorong untuk bekerja lebih baik daripada pekerjaan yang memuaskan bagi instansi atau lembaga.

Efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja tetapi juga disiplin kerja. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk menaati semua peraturan sekolah dan norma sosial yang berlaku.

Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena berdampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Disiplin tidak hanya menunjukkan semangat dan semangat kerja, tetapi juga dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan.

Dari hasil observasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan di sekolah tidak sesuai dengan keadaan, namun bukan berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan buruk, tetapi untuk saat ini kurang tepat dan kurang sesuai dengan kondisi. dibutuhkan. Pemimpin menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan guru dan staf administrasi. Namun, hal ini membuat guru dan staf administrasi merasa tidak nyaman melakukan pekerjaannya beberapa kali.

Berdasarkan observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa supervisi di sekolah ini telah dilaksanakan dengan baik oleh supervisor. Diawali dengan pengawasan rutin yang dilakukan setiap hari, teknik pengawasan yang digunakan antara lain pengawasan langsung dengan melakukan inspeksi langsung ke lokasi atau menerima laporan langsung di lapangan dan teknik pengawasan tidak langsung yang dapat diketahui melalui laporan yang disampaikan oleh karyawan.

Banyak guru dan staf administrasi sebenarnya tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan, tetapi mereka melakukan pekerjaan yang disukai oleh pemimpin. Hal ini justru menghambat proses kerja dan memperlambat pencapaian target. Kurangnya kejelasan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi yang berdampak pada menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu produktif yang telah dilaksanakan oleh sekolah.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka diperlukan penelitian untuk mendapatkan gambaran “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Guru SMA Negeri 2 Kotapinang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan”.

Kajian Pustaka

Gaya kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi, sumber daya dasar, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memimpin dan mempengaruhi pencapaian organisasi. Menurut Hasibuan (2004) “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Yuniarsih (2011) Gaya Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (mindset) orang lain agar mau dan mampu mengikuti keinginannya, serta menginspirasi orang lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan orang lain, sehingga mereka bertindak dan berperilaku sesuai dengan kehendaknya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pengawasan Kerja

Pengawasan Inti dapat didefinisikan sebagai upaya sistematis manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar ini dan untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif. dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan Menurut Sondang P.Siagian (2014 “Proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan semua pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan”. Sedangkan menurut Dale, dikutip oleh Winardi (2011), “pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan pemantauan, tetapi juga berarti memperbaiki dan meluruskannya agar mencapai tujuannya sesuai dengan yang diinginkannya. Penulis dapat menyimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan dilakukan dalam upaya menilai hasil pekerjaan dan mengambil tindakan jika terjadi penyimpangan agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kesetiaan, ketertiban dan ketertiban dalam peraturan dan norma perusahaan atau organisasi yang berlaku. Menurut Rivai, dikutip Septia Wati (2014) Disiplin Kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Simamora (2006) menyatakan bahwa Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar aturan atau prosedur.

Efektivitas Kerja

Pada dasarnya pengertian umum tentang efektivitas menunjukkan tingkat pencapaian, sering atau selalu dikaitkan dengan definisi efisiensi, meskipun sebenarnya terdapat perbedaan di antara keduanya. Menurut Herlambang (2013) Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Handoko (2001) Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada dengan ukuran yang telah ditentukan.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMA Negeri 2 Kotapinang Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 34 orang. Jenis sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (sugiyono: 2012). Penulis memilih sampling jenuh karena dalam penelitian penulis menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel yang berjumlah 34 orang.

METODE ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan, supervisi kerja, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja, dengan menggunakan rumus Sugiyono (2014) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Informasi:

Y = Efektivitas Kerja

a = Nilai intersep

b₁ - b₃ = Koefisien regresi yang akan dihitung

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Pengawasan Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

e = Kesalahan standar

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.447	3.617		-.953	.348
	Leadership Style	.453	.148	.348	3.052	.005
	Supervision of Work	.534	.190	.310	2.807	.009
	The Discipline of Work	.779	.166	.483	4.687	.000

Model yang digunakan untuk memprediksi efek ini adalah:

$$Y = -3,447 + 0,453X_1 + 0,534X_2 + 0,779X_3 + 3,617$$

Informasi:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -3,447 artinya variabel gaya kepemimpinan, supervisi kerja, dan disiplin kerja, Nilai nol efektivitas kerja bernilai negatif, yaitu -3,447.
2. Nilai koefisien regresi X1 (b1) = 0,453 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan dinaikkan satu satuan maka efektivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,615 satuan.
3. Nilai koefisien regresi X2 (b2) = 0,534 artinya jika variabel pengawasan kerja dinaikkan satu satuan maka efektivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,534 satuan.
4. Nilai koefisien regresi X3 (b3) = 0,779 artinya jika variabel Disiplin kerja dinaikkan satu satuan maka efektivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,779 satuan.

Uji hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, digunakan statistik (uji t).

Tabel 4.2
 Hasil Uji Persial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.447	3.617		-.953	.348
	Leadership Style	.453	.148	.348	3.052	.005
	Work Supervision	.534	.190	.310	2.807	.009
	The discipline of work	.779	.166	.483	4.687	.000

1. Hasil Pengujian Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Kolom Koefisien Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai thitung (3,052) > ttabel (2,042) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,005 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) guru di SMA N.2 Kotapinang, Kotapinang, Labuhanbatu Selatan sebesar = 5%.

2. Hasil Pengujian Variabel Pengawasan Kerja (X2)

Terlihat pada kolom Koefisien variabel Pengawasan Kerja (X2) memiliki nilai thitung (2,807) > ttabel (2,042) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,009 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) guru di SMA N.2 Kotapinang Kecamatan Kotapinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan pada = 5%.SS

3. Hasil Pengujian Variabel Disiplin Kerja (X3)

Dilihat pada Koefisien Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai thitung (4,687) > ttabel (2,042) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) guru di SMA N.2 Kotapinang Labuhanbatu Selatan pada = 5%.

Tabel 4.3
 Hasil Uji Anova (Uji F)

Anova^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.916	3	77.305	25.057	.000 ^b
	Residual	92.554	30	3.085		
	Total	324.471	33			

Hasil uji F untuk koefisien korelasi persamaan regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 25,057 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F tabel dicari pada tabel F dengan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = nk$ sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,92 dengan hasil tersebut dimana F hitung > F tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha 5% maka kesimpulannya yang dapat ditarik secara statistik signifikan. Hipotesis sHa diterima karena F hitung > F tabel (25,057 > 2,92) dan signifikan F < alfa 5% (0,000 < 0,05) yang artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja.

Menentukan kriteria pengambilan keputusan untuk kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a.) Jika Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima atau Ha ditolak.
- b.) Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 diterima atau Ha diterima.

Jika taraf signifikan di bawah 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

DISKUSI

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), supervisi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan, supervisi kerja dan disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan juga efektivitas kerja guru SMA Negeri 2 Kotapinang Labuhanbatu Selatan.

Penjelasan masing-masing variabel efek dapat dijelaskan sebagai berikut:

Sebuah. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H1) terbukti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t sebesar 3,052 dengan signifikansi 0,05. Dalam hal ini berarti gaya

kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memimpin dan mempengaruhi pencapaian organisasi.

Hasil di atas menyatakan bahwa hipotesis pertama diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri 2 Kotapinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan diterima.

Hubungan supervisi kerja dengan efektivitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H2) terbukti terdapat pengaruh antara supervisi kerja terhadap efektivitas kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,807 dengan signifikansi 0,09. Dalam hal ini berarti dengan mengawasi kegiatan kerja yang dilakukan untuk menilai hasil kerja pegawai akan lebih efektif dan efisien.

Hasil di atas menyatakan bahwa hipotesis kedua diduga supervisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri 2 Kotapinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

c. Berdasarkan pengujian hipotesis (H3)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) terbukti terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t sebesar 4,687 dengan signifikansi 0,00. Dalam hal ini berarti dengan penerapan disiplin kerja yang baik maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hasil di atas menyatakan bahwa hipotesis kedua yang diduga supervisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri 2 Kotapinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja
2. Secara parsial variabel Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja
3. Secara Persisten variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja
4. Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (secara simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kelembagaan perlu mempertahankan kondisi yang ada dan memperbaiki kondisi ke arah yang lebih baik. Pemimpin harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur, meningkatkan kontrol terhadap karyawan yang lebih baik, memberikan wewenang kepada bawahan untuk mengambil keputusan bersama.

2. Dalam hal pengawasan kerja dan disiplin kerja agar lebih mempengaruhi efektifitas kerja, diharapkan seluruh pegawai mentaati jam kerja, istirahat, dan jam pulang kerja. Untuk permasalahan tersebut penulis menyarankan agar perusahaan membuat, mengawasi, mensosialisasikan, dan menerapkan aturan yang tegas dan jelas agar karyawan dapat mengetahui dan mentaati aturan tersebut sehingga pengawasan kerja dan disiplin kerja menjadi lebih baik.

Daftar Pustaka

Hasibuan, Malayu SP. 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.

Herlambang, Susatyo 2013. Pengantar Manajemen, Yogyakarta : Gosyen Publising

Handoko. T. Hani. 2001. Manajemen, Edisi Kedelapanbelas, Yogyakarta: BPFE.

Siagian. Sondang. P. 2014 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Simarmata. Henry 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Yogyakarta : STIE YKPN

Tjutju Yuniarsih & Suwatno 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Alfabeta, Bandung.

Winardi. 2011 Kepemimpinan Dalam Manajemen, PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Fadhillah, A., Zebua, Y., & Prayoga, Y. (2021). Analysis of Information Quality, Trust and Satisfaction on Customer Participation (Case Study on Customer Online Shop Shopee In Rantauprapat). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 3039-3051.

Tanjung, A. R., Simanjorang, E. F., Prayoga, Y., & Limbong, C. H. (2021). The Effect of Company Image, Service Quality, and Completeness of Facilities on Customer Satisfaction In Bank Muamalat Rantau Prapat. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 3032-3038.

Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393.

JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)

Vol. 01 No. 01 Januari 2021 Page 239-247

e-ISSN: [2774-4221](https://doi.org/10.2774/4221)

<http://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI>