

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA DI MASA
PANDEMI COVID-19 TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA GURU**

(Studi Kasus Pada MA Zainul Ulum Gondanglegi Malang)

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN

MEMPEROLEH GELAR SARJANA



Disusun oleh :

Muhammad Ubaidillah

(1861201015)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2022

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN KERJA DI MASA
PANDEMI COVID-19 TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA GURU**

(Studi Kasus Pada MA Zainul Ulum Gondanglegi Malang)

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN

MEMPEROLEH GELAR SARJANA



Disusun oleh :

Muhammad Ubaidillah

(1861201015)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Di Masa
Pandemi COVID-19 Terhadap Efektifitas kerja Guru (Studi Kasus
MA Zainul Ulum Gondanglegi Malang)

Disusun Oleh : Muhammad Ubaidillah

Nim : 1861201015

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk diajukan

Malang, 20-08-2022

Mengetahui dan Menyetujui

Kaprodi Manajemen



Adita Nafisa, S.E., M.M

NIDN: 0724068802

Pembimbing



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M

NIDN: 0721088801

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Disusun oleh :

Muhammad Ubaidillah

1861201015

Telah dipertahankan di depan penguji, pada:

Hari, tanggal : Jum'at, 9 September 2022

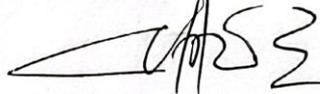
Pukul : 08.30-10.00

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Di
masa Pandemi COVID-19 Terhadap Efektifitas Kerja Guru
(Studi Kasus Pada MA Zainul Ulum Gondanglegi Malang)

Fakultas: Fakultas Ekonomi dan Bisnis

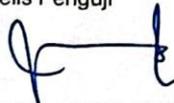
Prodi: Manajemen

DINYATAKAN LULUS
SUSUNAN MAJELIS PENGUJI
Ketua Majelis Penguji



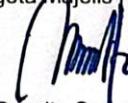
R.M. Mahrus Alie, S.Sos, MM[^]
NIDN. 0721087601

Majelis Penguji



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004

Anggota Majelis Penguji



Niki Puspita Sari, S.Pd, MM
NIDN. 0721088801



PENGESAHAN
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, pada naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah dari orang lain yang digunakan sebagai syarat memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini terbukti ditemukan unsur-unsur menyalin atau meniru, maka saya akan bersedia untuk pembatalan pada skripsi saya, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi terbukti merupakan jiplakan, maka akan dicabut gelarnya. Kemudian pada pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiahnya digunakan untuk mendapat gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan paling lama dua tahun atau dipidana denda paling banyak Rp200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).

Malang, 9 September 2022
menyatakan

A0AKX027109002
MUHAMMAD UBAILLAH

*Skripsi ini saya persembahkan kepada
Kedua Oragtua tercinta bpk M.ali dan ibu fadilah dan Kakak yang saya sayangi,
Beserta keluarga yang senantiasa mendo'akan dan
Memberikan dukungan untuk kesuksesan putranya.
Tidak lupa pula Teman-teman yang senantiasa membantu,
menyemangati dan memberikan motivasi.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. yang senantiasa memberikan limpahan nikmat, rahmat, hidayah, serta Inayah-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. yang telah menunjukkan kepada kita jalan yang lurus berupa ajaran agama yang sempurna dan menjadi rahmat bagi seluruh alam.

Tujuan penulisan skripsi adalah untuk memenuhi syarat kelulusan guna mendapatkan gelar S1. Dalam proses penyelesaian skripsi ini ada beberapa hambatan yang peneliti jumpai namun akhirnya bisa terselesaikan berkat bimbingan, bantuan, dan motivasi dari berbagai pihak. Sehubungan dengan itu peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ucapan terimakasih secara khusus peneliti sampaikan kepada kedua Orang tua tercinta yang senantiasa memanjatkan do'a dan memberikan dukungan untuk kesuksesan putranya.
2. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
3. Bapak Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Kaprodi Manajemen.
5. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan.
6. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah banyak memberikan bekal ilmu dan pengetahuan.
7. Kepala sekolah MA Zainul Ulum kab. Malang beserta jajarannya.

8. Rekan-rekan peneliti yang telah banyak memberikan bantuan dan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini
9. Teman-teman yang telah membantu dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Salam hormat untuk organisasi pergerakan mahasiswa islam indonesia wabil khusus rayon penggerak gajah mada sebagai tempat saya belajar.
11. Terimakasih kepada abdhi dhalem sepuh (ADS), lipi dhoank, sahrul yahombe, seperjuangan satu almamater sumardi almandury, zainal musthofa. dan angkatan 2018 MA Zainul Ulum yang tidak bisa disebut satu persatu.
12. Teman-teman angkatan 2018 IMAMERA

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, maka kritik dan saran peneliti harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan untuk selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berfungsi bagi semua pihak.

Malang, 9 September 2022
Penulis,

MUHAMMAD UBAIDILLAH

DAFTAR ISI

Cover	i
Halaman Judul	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Pernyataan Orisinalitas	v
Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	5
Tujuan Penelitian	5
Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
Kajian Empiris	8
Kajian Teoritis	
Efektivitas Kerja	10
Gaya Kepemimpinan	15
Disiplin Kerja	19
Hubungan Antar Variabel	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	28
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya	28
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.5 Sumber Data	33
3.6 Metode Pengumpulan Data	34
3.7 Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Profil Madrasah Aliyah Zainul Ulum	43
4.2 Responden	
4.2.1 Karakteristik Responden	46
4.3 Deskripsi Data Penelitian	
4.3.1 Frekuensi Jawaban Responden	48

4.3.2 Deskriptif Statistik.....	55
4.4 Analisis Data	
4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	57
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	
4.4.2.1 Uji Normalitas	60
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	61
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	62
4.5 Pengujian Hipotesis	
4.5.1 Analisis Linear Berganda	63
4.5.2 Uji t Parsial	65
4.5.3 Uji f Simultan	66
4.5.4 Koefisien Determinasi	67
4.6 Pembahasan	
4.6.1 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektifitas Kerja Guru	67
4.6.2 Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektifitas Kerja Guru	69
4.6.3 Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektifitas Kerja Guru	71
BAB IV PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	73
Daftar Pustaka	74
Lampiran	77

ABSTRAK

Muhammad Ubaidillah . 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja di Masa Pandemi Covid-19 terhadap Efektivitas Kerja Guru MA Zainul Ulum Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang. (Pembimbing: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M.).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dimasa pandemi covid-19 terhadap efektifitas kerja guru MA Zainul Ulum kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden sejumlah 30 guru. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja, selanjutnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah hendaknya menambahkan variabel lain yang belum diteliti didalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kompensasi.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Efektivitas kerja

ABSTRACT

Muhammad Ubaidullah. 2022. The Influence of Leadership Style and Work Discipline in the Covid-19 Pandemic Period on the Work Effectiveness of MA Zainul Ulum Teachers, Gondanglegi District, Malang Regency. (Supervisor: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M.).

This study aims to analyze the effect of leadership style and work discipline during the COVID-19 pandemic on the work effectiveness of the MA Zainul Ulum teacher, Gondanglegi sub-district, Malang Regency. To achieve this goal, this research uses quantitative methods. Collecting data using a questionnaire that was distributed to respondents a number of 30 teachers. Data analysis using multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that leadership style has a significant effect on work effectiveness, work discipline has a significant effect on work effectiveness, then leadership style and work discipline simultaneously have a significant effect on work effectiveness. Suggestions for further researchers are to add other variables that have not been studied in this study such as work motivation, work environment, or compensation.

Keywords: leadership style, work discipline, work effectiveness

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pandemi virus covid-19 atau biasa kita menyebutnya dengan corona sudah menyebar dan menghebohkan seluruh negara di seluruh dunia, pandemi virus yang menyerang sistem pernafasan manusia ini pertama kali ditemukan di negara China di kota Wuhan pada Desember 2019 (Nafilah, 2021). Sedangkan menurut Tambunan (2021) memaparkan bahwasannya kondisi di Indonesia pada masa pandemic ini sangat mengawatirkan dikarenakan kenaikan angka positif covid yang terus meningkat hingga menyentuh angka 4.5 juta jiwa yang terpapar virus tersebut, dengan tingkat penyebaran yang masih tinggi ini dibuktikan dari data satgas covid19 di Jakarta yang menyatakan rata-rata peningkatan kasus setiap harinya mencapai 5000 kasus, tentu ini akan sangat menghambat semua kegiatan yang ada di negara kita. Inilah yang membuat kita hidup bagaikan terbelenggu selama hampir satu tahun ini, dikarenakan di Indonesia sendiri virus ini baru terdeteksi pada triwulan pertama tahun 2020 tepatnya pada bulan Maret. Pandemi virus covid19 sudah membuat alur kehidupan masyarakat berubah secara besar-besaran, terutama dengan slogan 3M yang selalu digalakan oleh gugus tugas covid, 3M tersebut adalah: mencuci tangan, memakai masker, dan menjaga jarak.

Perubahan alur kehidupan masyarakat yang berubah terjadi di segala aspek kehidupan, terutama didalam dunia pendidikan, dimana hampir selama dua tahun ini pendidikan di negara kita dapat dikatakan lumpuh meskipun berjalan namun dengan hasil yang kurang maksimal (Yayat (2020:1). Pembelajaran harus diberikan kepada para anak bagaimanapun kondisinya guna sebagai bentuk tanggung jawab orang tua terhadap anak, agar anak dapat menjadi pribadi yang

baik, pintar, dan juga sholeh. Guru dalam masa ini perlu meningkatkan kemampuan mengajarnya dengan baik, dikarenakan di kondisi yang serba tidak menentu, para guru diharapkan tetap bekerja secara professional dan sesuai dengan tuntunan serta target, meskipun melalui jalan *online* atau daring. Kondisi seperti ini membuat efektifitas kerja dan efektifitas guru terkadang menurun, kondisi ini terjadi dikarenakan banyak factor yang mempengaruhi mereka di masa pandemi. Menurut Mardiasmo (2017:134) efektifitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektifitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak dari keluaran program dalam mencapai tujuan program, semakin besar kontribusi yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang akan ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Menurut Dita dkk, (2022:79) efektifitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan juga disiplin kerja namun beliau juga menjelaskan bahwasannya factor pentingnya adalah kepemimpinan dan disiplin kerja saja, dikarenakan secara tak kasat mata motivasi akan timbul dengan sendirinya jika kedua factor yang lain tersebut sudah memberikan dukungan terhadap efektifitas kerja.

Menurut Aedi (2016:48) peran kepemimpinan kepala sekolah sangat diperlukan guna memberikan arahan, dan dorongan semangat agar guru mau bekerja secara efektif, adapun peran kepala sekolah yang dimaksud adalah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang kepala miliki dalam meng-*handle* sekolah yang mereka pimpin. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara yang diterapkan oleh seorang pemimpin yang disebut kepala sekolah dalam mengelola kurikulum mengajar yang dipimpinnya. Menurut Thoha (2007:41) Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin

dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan. Beliau juga menjelaskan bahwasannya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi efektifitas kerja itu sendiri. Salah satu tugas utama kepala sekolah adalah melaksanakan pengawasan terhadap guru-guru pengajar terhadap siswa. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus sesuai dengan ketentuan undang-undang atau kurikulum yang telah ditetapkan sehingga siswa dapat merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam belajar sesuai kompetensi inti dan kompetensi dasar yang berlaku, gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat menentukan terhadap disiplin kerja para guru bawahannya.

Menurut Handoko (2001:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Suatu kedisiplinan penting bagi organisasi atau sekolah, sebab adanya kedisiplinan akan ditaati oleh sebagian besar pegawai atau guru dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Dalam penerapannya disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran dan penyesuaian diri secara sukarela bukan atas dasar paksaan. Untuk meningkatkan efektifitas kerja dan kedisiplinan karyawan tergantung dari gaya kepemimpinan itu sendiri, dimana gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para kepala sekolah untuk berkomunikasi dengan guru bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan lembaga dan norma-norma sosial agama yang berlaku.

Efektivitas kerja pegawai atau guru dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin. Hal ini sesuai dengan penelitian Wahyuningrum (2009:127) yang menyebutkan

bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan efektifitas kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin akan mempengaruhi efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Hasibuan dalam Arifin (2012:112) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Seperti yang diketahui bahwa efektifitas adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sebagai karyawan.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti di lingkungan MA Zainul Ulum Ganjaran Gondanglegi Malang menunjukkan bahwasannya pada masa pandemi sekitar 60% yang melaksanakan tugas mengajarnya secara daring dari rumah. padahal pihak yayasan dan sekolah sudah mewajibkan para guru untuk bekerja dari kantor. Hasil observasi juga menunjukkan bahwasannya kepala sekolah cenderung arogan dalam mengkritik kedisiplinan para guru ketika ada guru yang tidak masuk, kondisi ini unik dikarenakan meskipun ada himbauan dari pihak atasan namun nyatanya masih ada guru yang kurang disiplin untuk mengajar. Wawancara dengan ibu wakil kepala bagian kurikulum menunjukkan bahwasannya guru cenderung mengajar tidak sesuai jam nya meskipun sudah terjadwal, ini terjadi dengan alasan karena adanya kesibukan dirumah saat pandemi, lebih lanjut beliau menjelaskan bahwasannya ke-otoriteran kepala membuah Sebagian kecil guru merasa tidak nyaman, sehingga para guru ada yang kurang disiplin dimana itu semua mempengaruhi efektifitas kerja dari para guru tersebut. Ibu wakil kepala bagian kurikulum menjelaskan bahwasannya

sebelum pandemic para guru selalu aktif didalam melakukan kegiatan mengajar nya, dan melakukan tugas tambahan dari kantor, namun kondisi itu berubah Ketika ada pandemi serta adanya pergantian kepala madrasah.

Adanya indikasi guru yang tidak disiplin dengan perintah dari yayasan dan sekolah sebanyak 60%, serta kepemimpinan kepala sekolah yang cenderung otoriter membuat peneliti tertarik untuk mengkaji tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja di Masa Pandemi Covid-19 terhadap Efektivitas Kerja Guru MA Zainul Ulum Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dimasa pandemi covid-19 terhadap efektivitas kerja guru MA Zainul Ulum Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dimasa pandemi covid-19 terhadap efektivitas kerja guru MA Zainul Ulum Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dimasa pandemi covid-19 terhadap efektifitas kerja guru MA Zainul Ulum kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang.?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dimasa pandemi covid-19 terhadap efektifitas kerja guru MA Zainul Ulum kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang.

2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja dimasa pandemi covid-19 terhadap efektifitas kerja guru MA Zainul Ulum kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dimasa pandemi covid-19 terhadap efektifitas kerja guru MA Zainul Ulum kecamatan Gondanglegi Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat baik secara teoritis maupun secara praktis, manfaat tersebut adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam usaha mengembangkan keilmuan baik penulis sebagai peneliti maupun para guru sebagai evaluasi dalam mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di masa pandemi Covid-19 terhadap eektivitas kerja guru MA Zainul Ulum Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak seperti siswa, guru, sekolah dan peneliti. Manfaat praktis akan didapatkan ketika paparannya sebagai berikut.

1. Bagi Siswa

Manfaat yang diharapkan dapat dirasakan oleh siswa yaitu dengan adanya permasalahan yang telah dijelaskan pada penelitian ini, dapat menjadi kritik dan saran bagi siswa agar dapat lebih meningkatkan motivasi siswa untuk belajar ekonomi sehingga hasil belajar siswa dapat meningkat.

2. Bagi Guru

Manfaat yang diharapkan bagi guru yaitu diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan profesionalitas dan mengetahui kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran secara online dan untuk menambah wawasan mengenai efektivitas pembelajaran daring serta mengetahui parameter keberhasilan siswa dalam memahami materi yang diberikan.

3. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi sekolah agar dapat menjadi bahan acuan untuk mengetahui efektivitas pembelajaran daring studi kasus pembelajaran di masa pandemi Covid-19.

4. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman secara mendalam dan menambah pengetahuan peneliti. Mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efektivitas kerja guru dalam pembelajaran daring studi kasus hasil pembelajaran online di MA Zainul Ulum.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Hasil penelitian sebelumnya sebagai referensi penulis dalam melakukan penelitian dengan topik pembahasan yang hampir sama dimana identifikasi masalahnya adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan efektifitas kerja. Berikut adalah beberapa penelitian sejenis:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1	Eggi Nathanael Saragih (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Skatindo Acara Yogyakarta	X ₁ : gaya kepemimpinan X ₂ : motivasi X ₃ : disiplin kerja Y ¹ : kinerja	gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Skatindo Sarana Acara
2	Harlofida (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektifitas kerja karaywan pada koperasi bina lenggeng belitang ogan komering ulu timur	X ¹ : Gaya kepemimpinan Y ¹ : Efektifitas kerja	Gaya kepemimpinan berpengaruh sangat kuat dan positif terhadap efektifitas kerja kaeyawan
3	Revanda Bela Oktavia (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Matahari Jaya Internasional	X ₁ : gaya kepemimpinan X ₂ : motivasi X ₃ : disiplin kerja Y ¹ : kinerja	Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Jaya Internasional.
4	Dita Fransiska (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap efektifitas kerja	X ₁ : Gaya kepemimpinan X ₂ : motivasi Y ¹ : efektifitas kerja	Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.
5	Sari (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam jawa medan	X ₁ : Gaya kepemimpinan X ₂ : disiplin kerja Y ¹ : kinerja pegawai	Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan

Sumber: Data diolah, 2022

Berikut adalah hasil penelitian terdahulu dari Saragih (2019) Penelitian ini dilakukan pada PT.SKATINDO SARANA ACARA Yogyakarta. Variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pengambilan data dilakukan pada bulan Februari 2019 hingga Agustus 2019. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengolahan dan analisis data digunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Hasil analisis uji regresi linear berganda menunjukkan hasil yaitu: 1) Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Harlofida (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektifitas kerja karyawan pada koperasi bina lenggeng belitang ogan komering ulu timur penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi efektifitas kerja karyawan, hipotesis yang diajukan adalah bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap efektifitas kerja karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Oktavia (2022) memaparkan Jumlah karyawan yang melakukan absen sebesar 5% dari jumlah karyawan yang ada di divisi produksi. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan di kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan pengukuran kinerja karyawan di PT. MJI. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional. Metode analisis yang digunakan adalah metode statistik deskriptif kuantitatif dengan alat analisis SEM-PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik. Sementara untuk hasil analisis

menggunakan alat SEM-PLS menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ke empat dilakukan oleh Fransiska (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan mitra kerjanya di Kantor BUMDes Maju Mandiri. Penelitian ini terdiri dari 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dan secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Penelitian yang kelima dilakukan oleh Sari (2020) Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Asam Jawa medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, sampel dari penelitian ini diambil dari seluruh populasi karyawan pada kantor PT. Asam Jawa Medan yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media angket (kuesioner) dan metode wawancara.

2.1 Kajian Teoritis

2.2.1 Efektivitas Kerja Guru

Sebuah lembaga pendidikan selalu mengupayakan para guru yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Kesuksesan lembaga dalam mencapai tujuan dimulai dari keberhasilan setiap guru yang bersangkutan. Efektivitas adalah poin utama untuk mencapai suatu tujuan atau tujuan yang telah ditentukan dalam setiap lembaga. Efektivitas dapat dikatakan efektif, jika tercapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh lembaga terkait dengan program yang telah direncanakan. Manajemen suatu lembaga dapat dikatakan berhasil jika tujuan atau sasaran yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan keuntungan bagi lembaga tersebut. Ukuran keefektifan dapat berupa dinilai dengan membandingkan pencapaian tujuan dari suatu kegiatan yang dilakukan dan bukan tentang biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakannya aktivitas (Danim, 2004).

1. Definisi Efektifitas Kerja

Robbins (2003) Menyatakan bahwa efektivitas berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling tepat dan mampu memberikan manfaat langsung. Ukuran penilaian yang digunakan adalah apakah organisasi itu benar atau tidak perusahaan dalam menjalankan segala sesuatu, misalnya pelaksanaan program atau aktivitas. Efektivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk memilih tepat sasaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sejak awal.

Pengertian efektivitas kerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli lainnya, menurut Hasibuan (2003) efektivitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan

tingkat keberhasilan kegiatan pengelolaan dalam mencapai tujuan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pendapat yang dikemukakan oleh Gibson (2010), efektivitas adalah tujuan dan target yang disepakati untuk mencapai tujuan bisnis bersama. Tingkat tujuan dan sasaran menunjukkan tingkat efektivitas. Pencapaian tujuan dan target akan ditentukan oleh tingkat pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Berdasarkan teori diatas, efektivitas kerja sangat penting sebagai cara menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sedang bekerja. Dengan efektivitas kerja, karyawan dapat memastikan pemahaman pelaksana kerja dengan menyesuaikan tugasnya tercapainya kerja yang efektif dan efisien. Efektivitas kerja adalah salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat tercapai apabila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan persyaratan dibutuhkan oleh pekerjaan. Dengan syarat yang telah ditentukan, pembagian kerja akan menjadi lebih mudah untuk dilakukan. Pembagian kerja tentunya berkaitan dengan kemampuan dari setiap karyawan.

Hal ini akan memudahkan pimpinan untuk menyerahkan wewenang kepada setiap karyawan. Sebuah pekerjaan dikatakan efektif jika dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang direncanakan dengan menggunakan semua sumber daya yang telah dimiliki direncanakan juga. Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu, akan mendukung tercapainya tujuan kelompok. Hal ini karena Setiap organisasi dibagi menjadi beberapa bagian atau kelompok. Sedangkan pencapaian tujuan kelompok akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Kerja

Menurut Gie (2010:10) adapun factor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja adalah sebagaimana berikut:

- a. Waktu, kesesuaian dan ketepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan menjadi factor utama, semakin lama tugas yang dikerjakan maka semakin banyak tugas lain yang menyusul dan memperkecil tingkat efektifitas kerja.
- b. Tugas, para anak buah harus diketahui maksud dan pentingnya tugas yang mereka lakukan.
- c. Produktivitas, seorang pegawai mempunyai produktivitas yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektifitas kerja yang baik. Demikian pula sebaliknya.
- d. Motivasi, pemimpin dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi pegawai untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
- e. Evaluasi kerja, pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik atau tidak.
- f. Pengawasan, dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
- g. Lingkungan kerja, lingkungan tempat bekerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.
- h. Perlengkapan dan fasilitas, adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seseorang dalam mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan

3. Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2003) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan

meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Hasibuan (2003:105) yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bentuk hasilpekerjaan berupa kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam melakukan pekerjaan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

d. Peningkatan kualitas sumber daya manusia

Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektifitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Arep & Tanjung (2002:235) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan

tertentu. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kartono menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

1. Definisi Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan 2002:224). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya Nawawi (2003:115). Gaya Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu, Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik. Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

b. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

c. Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

2. Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Rahayu (2017:2), yaitu :

- a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan.
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- d. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

- e. Harapan dan perilaku rekan.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut paramita (2017:432) indikator gaya kepemimpinan adalah mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan dan tanggung jawab dengan penjelasan sebagaimana berikut:

- a. Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.
- c. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik.
- d. Mengendalikan bawahan adalah seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
- e. Tanggung jawab adalah seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul

jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Menurut Handoko (2003: 290-291), ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut :

a. Kecerdasan (*Intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

b. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas.

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsic.

d. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

e. Memiliki Pengaruh Yang Kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

f. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan antar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap

sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama

g. Memiliki Sifat-Sifat Tertentu

Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggerakkan bawahannya.

h. Memiliki Kedudukan atau Jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

i. Mampu Berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.

j. Mampu Memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

2.2.3 Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), Disiplin merupakan kesediaan seseorang dan kesadaran seseorang untuk mentaati segala aturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang dapat dilihat dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat, berupa ketaatan pada peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut (Supriyadi, 2003) menjelaskan bahwasannya pengertian kerja adalah sebuah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri dan lain sebagainya. Pekerjaan juga memiliki makna sebagai suatu proses mental dan fisik untuk mencapai keberhasilan untuk tujuan yang produktif.

Menurut (Hasibuan, 2016), Disiplin kerja didefinisikan ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, lakukan semua pekerjaan baik, patuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Pada hakekatnya disiplin adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai dengan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya mungkin terjadi.

Sedangkan Anoraga (2009) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap psikologis seseorang atau kelompok yang selalu ingin mengikuti atau mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi secara tertulis atau tidak.

Berdasarkan pendapat dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin pekerjaan adalah ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, lakukan semua pekerjaan dengan baik, patuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya disiplin adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan dilakukan, menekankan terjadinya masalah sekecil mungkin, dan mencegah pengembangan kesalahan yang mungkin terjadi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:219) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan

langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
 - 1) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
 - 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
 - 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
 - 4) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja. Dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

3. Indikator Disiplin Kerja

Wyckoff dan Barbara (1990) Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua

peraturan dan norma yang berlaku Adapun Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Sari (2013:746) adalah sebagai berikut:

a. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.serta bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh perusahaan.

b. Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

c. Tindakan korektif Disiplin

korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-

nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (disciplinary action). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

d. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

2.2 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja Guru

Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Efektivitas menurut pendapat Robbins (2003) berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling tepat dan mampu memberikan manfaat langsung.

Sebagai seorang pemimpin sudah menjadi suatu kewajiban untuk dapat mengelola pekerjaan dan dapat berhubungan dengan orang lain sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Suatu hubungan yang baik antara seorang pemimpin dengan bawahannya akan memberikan suatu keberhasilan, hal ini dapat terlihat dari gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin tersebut. Inti dari kepemimpinan adalah terletak seberapa jauh tingkat kerja sama antara atasan dan bawahan, sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja yang dapat berdampak positif bagi perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saragih (2019) menjelaskan bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja guru

Menurut Hasibuan (2016), Disiplin merupakan kesediaan seseorang dan kesadaran seseorang untuk menaati segala aturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang dapat dilihat dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat, berupa ketaatan pada peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu. Efektivitas menurut pendapat Robbins (2003) berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling tepat dan mampu memberikan manfaat langsung. disiplin pekerjaan adalah ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, lakukan semua pekerjaan dengan baik, patuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya disiplin adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan dilakukan, menekankan terjadinya masalah sekecil mungkin, dan mencegah pengembangan kesalahan yang mungkin terjadi.

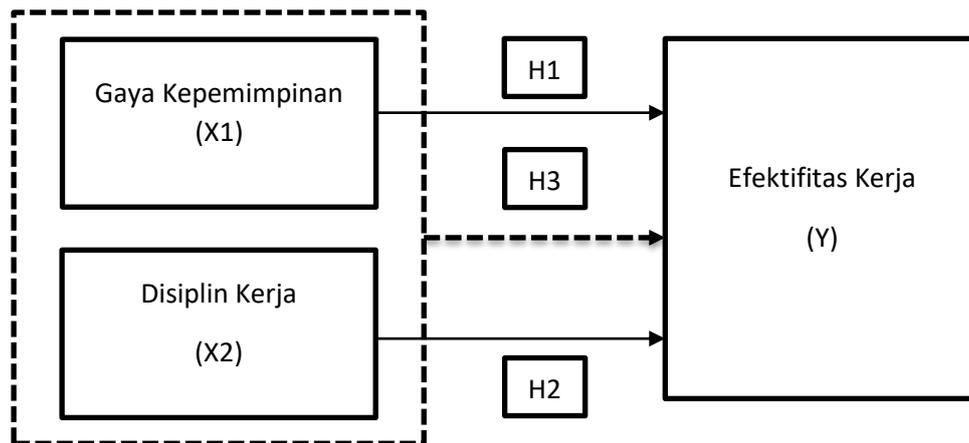
Penelitian terdahulu menurut Oktavia (2022) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja.

2.3.3 pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja guru

Pengertian efektifitas kerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli lainnya, menurut Hasibuan (2003) efektifitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan pengelolaan dalam mencapai tujuan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Efektivitas menurut pendapat Robbins (2003) berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling tepat dan mampu memberikan manfaat langsung.

Penelitian terdahulu Saragih (2019) Penelitian ini dilakukan pada PT.SKATINDO SARANA ACARA Yogyakarta. Menjelaskan bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektifitas kerja.

Menurut Sugiyono (2019:60) bahwa hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan Masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori. Untuk melakukan pengujian hipotesis tersebut, penulis merumuskan model penelitian yang akan di jelaskan pada gambar berikut:



Sumber: Data diolah, 2022

Model Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara satu ide dengan topik lain yang akan diteliti dalam sebuah penelitian. Kerangka konseptual ini digunakan untuk menghubungkan atau menjelaskan suatu topik secara lebih rinci. Kerangka kerja ini diturunkan dari pengertian ilmu/teori, yang menjadi landasan bagi kajian literature review. Tinjauan pustaka yang terdiri dari semua informasi yang akan digunakan untuk membangun kerangka kerja konseptual dan operasional untuk penelitian di masa depan.

Temuan studi yang ada cukup bermanfaat dan memudahkan akademisi untuk mengembangkan kerangka konseptual. Kerangka konseptual ini dimaksudkan untuk menawarkan gambaran tentang variabel yang akan diperiksa serta asumsi langsung. Peneliti dapat menggunakan kerangka konseptual untuk membantu mereka merumuskan pertanyaan penelitian. maka dapat digambarkan suatu kerangka konsep mengenai pengaruh variabel independen (X), yaitu gaya kepemimpinan sebagai X_1 dan disiplin kerja sebagai X_2 yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen (Y), yaitu Efektivitas Kerja