

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang

Rusmaini

rusmaini_uin@radenfatah.ac.id

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Abstrak: Dalam penelitian ini yang akan dibahas yaitu pengaruh kepemimpinan dan komunikasi intern terhadap efektivitas kerja. Tujuan penelitian adalah: (1) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja (2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Populasi penelitian ini adalah pegawai Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang dengan jumlah 90 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linier ganda dengan menggunakan *SPSS for windows release 16*. Berdasarkan analisis deskriptif persentase diperoleh besarnya kepemimpinan adalah sebesar 84,24% dan termasuk kategori sangat baik, sedangkan tingkat efektivitas kerja sebesar 78,78% termasuk kategori baik. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier ganda juga diperoleh F_{hitung} sebesar 17,234 dengan signifikansi 0,000. Karena harga signifikansi yang diperoleh tersebut kurang dari 0,05, maka model regresi tersebut yang diperoleh signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis kerja (H_a) diterima, yaitu ada pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja. Besarnya pengaruh tersebut secara simultan 28,4% sedangkan secara parsial adalah 16% untuk variabel kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja.

Kata kunci : kepemimpinan, efektivitas kerja

Abstract: In this research that will be discussed is the influence of leadership and internal communication on the effectiveness of work. The objectives of the research are: (1) to know whether there is influence of leadership on work effectiveness (2) to know how big influence of leadership to work effectiveness of employee either simultan or partial. The population of this research is employees of Faculty of Science Tarbiyah and Teacher Training UIN Raden Fatah Palembang with the number of 90 people. Data collection methods used are questionnaires and documentation. Data analysis method used is descriptive analysis and the percentage of multiple linear regression analysis using SPSS for Windows Release 16. Based on descriptive analysis of the percentage obtained by the magnitude of leadership amounted to 84.24% and categorized as very good, while the degree of effectiveness of the work amounted to 78.78% including good category. Based on calculation of double linear regression analysis also obtained F_{hitung} equal to 17,234 with significance 0,000. Because the price of significance obtained is less than 0.05, then the regression model obtained is significant. This means that the working hypothesis (H_a) is accepted, ie there is influence of leadership on the effectiveness of work. The magnitude of the effect is 28.4% simultaneously while partially is 16% for leadership variables. Based on the results of research, leadership gives a positive effect on the effectiveness of work.

Keywords: leadership, work effectiveness

PENDAHULUAN

bekerja sama dengan memanfaatkan Organisasi merupakan suatu fasilitas yang ada untuk mencapai kumpulan orang-orang yang saling tujuan yang telah direncanakan. Tujuan

organisasi sangat mustahil dicapai oleh individu seorang tanpa kerja sama. Tujuan organisasi hanya mampu tercapai dengan adanya kerja sama antar individu-individu yang ada dalam organisasi. Keutamaan kerja sama oleh individu-individu dalam organisasi secara kooperatif dan terkoordinasi dapat mencapai hasil yang lebih baik dari pada dilakukan oleh satu orang. Dengan demikian tiang dasar dalam organisasi adalah prinsip pembagian kerja atau *division of labour* (Handoko, 1995: 171). Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya kualitas sumber daya manusia atau pegawai, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas yang menunjang yang sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi yang ada.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektivitas kerja yang positif. Efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab akan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan. Efektivitas merupakan suatu dasar pembentukan dan penyelenggaraan organisasi

kampus. Oleh karena itu, eksistensi dan pertumbuhan organisasi kampus khususnya Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang. Apabila organisasi tersebut dapat mencapai efektivitas kerja para personel yang ada di dalamnya. Untuk mewujudkan efektivitas kerja yang positif tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, tata ruang kantor, suasana kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi baik intern maupun ekstern dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut dalam penelitian ini hanya akan membahas faktor yang dianggap terpenting oleh tim peneliti dari keseluruhan yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi intern.

Salah satu kekuatan efektivitas dalam pengelolaan organisasi yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan. Dimana kepemimpinan adalah perilaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Raden Fatah Palembang sesuai dengan bagian kerja mereka. kepemimpinan yang mampu memprakarsai pemikiran baru dalam

proses interaksi di lingkungan FITK UIN Raden Fatah Palembang dengan melakukan tujuan, prosedur, *input*, proses dan *output* sesuai dengan tuntunan perkembangan.

Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada “satu cara terbaik untuk memimpin bawahan”. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada. Pemimpin yang baik akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif.

Menurut Terry dan Rue (dalam Usman Husaini, 2013: 304), kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang pemimpin, memengaruhi orang lain untuk bekerja

sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan. Sementara praktisi biasanya menerapkan pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang lain, tugas dan situasi agar mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu (Suyuti, A. 2001:7). Sedangkan menurut Asmara (1985: 17), kepemimpinan adalah tingkah laku untuk mempengaruhi orang lain agar mereka memberikan kerjasamanya dalam mencapai tujuan yang menurut pertimbangan mereka adalah perlu dan bermanfaat.

Kepemimpinan merupakan lokomotif organisasi yang selalu menarik dibicarakan. Daya tarik ini didasarkan pada latar historis yang menunjukkan arti penting keberadaan seorang pemimpin dalam setiap kegiatan kelompok dan kenyataan bahwa kepemimpinan merupakan

sentrum dalam pola interaksi antar komponen organisasi. Menurut Usman Husaini (2013: 307), “kepemimpinan menyangkut tentang cara atau proses mengarahkan orang lain agar mau berbuat seperti yang pemimpin inginkan”. Lebih dari itu, kepemimpinan dan peranan pemimpin menentukan kelahiran, pertumbuhan dan kedewasaan serta kematian organisasi.

Teori kepemimpinan dengan pendekatan situasional (kontingensi) dari Hersey dan Blanchard, mereka mengungkapkan empat indikator yaitu: 1) Telling (memberitahukan atau mengarahkan). Gaya ini ditandai dengan perilaku orientasi pada tugas tinggi dan hubungan rendah, bersifat intruksi, komunikasi satu arah, pengawasan dilakukan secara ketat, pemimpin lebih banyak membimbing, mengarahkan dan menentukan peranan bawahan. Gaya kepemimpinan yang mengarahkan, merupakan respon kepemimpinan yang perlu dilakukan oleh manajer pada kondisi karyawan lemah dalam kemampuan, minat dan komitmennya. Dalam situasi seperti ini Hersey dan Blanchard menyarankan agar manajer memainkan peran

directive yang tinggi, memberi saran bagaimana menyelesaikan tugas-tugas itu tanpa mengurangi intensitas hubungan sosial dan komunikasi antara pemimpin dan bawahan. 2) Selling (mempromosikan). Gaya ini ditandai dengan komunikasi dua arah, walaupun masih memberikan pengarahan tetapi pemimpin minta masukan dari bawahan sebelum membuat keputusan. Pada kondisi karyawan menghadapi kesulitan menyelesaikan tugas-tugas, takut untuk mencoba melakukannya, manajer juga memproporsikan struktur tugas dengan tanggung jawab karyawan. Pada kondisi ini, karyawan sudah mulai mampu mengerjakan tugas-tugas dengan lebih baik, akan memicu perasaan timbulnya rasa percaya diri yang lebih baik. Pemimpin dituntut menghabiskan waktu mendengarkan dan menasihati, dan membantu karyawan untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan melalui metode pembinaan. 3) Delegating (mendelegasikan). Gaya ini ditandai dengan kebebasan dan pendelegasian tugas serta wewenang yang luas kepada bawahan. Menurut Hersey-Blanchard (dalam Triantoro, 2004: 70) pemimpin hanya

memberikan sedikit pengarahan dan pengawasan, karena kemampuan dan keahlian bawahan dalam menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien. Untuk tingkat karyawan dengan kemampuan dan kemauan yang tinggi, maka gaya kepemimpinan yang sesuai adalah gaya delegasi. Dengan gaya delegasi ini pemimpin sedikit memberi pengarahan maupun dukungan, karena dianggap sudah mampu dan mau melaksanakan tugasnya. Mereka diperkenankan untuk melaksanakan sendiri dan memutuskan tentang bagaimana, kapan dan dimana pekerjaan mereka harus diselesaikan.

4) Participating (mengikutsertakan). Gaya ini ditandai dengan kerjasama antara pemimpin dan bawahan dalam pengambilan keputusan, melalui komunikasi dua arah. Pemimpin selalu melibatkan bawahan untuk berpartisipasi di dalam setiap aktivitas kerja. Perilaku kepemimpinan partisipasi adalah respon manajer yang harus diperankan ketika tingkat kemampuan karyawan berada pada level yang baik akan tetapi tidak memiliki kemauan untuk melakukan tanggung jawab, karena ketidakmauan atau ketidakpercayaan mereka untuk

melakukan tugas/tanggung jawab seringkali disebabkan karena kurang keyakinan. Pemimpin perlu membuka komunikasi dua arah dan secara aktif mendengarkan serta mendukung usaha – usaha yang dilakukan oleh bawahannya.

Kemampuan memimpin akan terlihat pada ketangguhan seseorang menyelenggarakan berbagai fungsi organik yang menjadi tanggung jawabnya. Artinya sesuai dengan tingkatan jabatan yang dipangkunya dalam organisasi. Kesemuanya itu tercermin pada kemampuan, disiplin, loyalitas, efisiensi, efektifitas dan peroduktifitas kerja para bawahannya dan satuan kerja yang dipimpinnya (Ismail, Nawawi, Uha, 2013: 154). Dalam bahasa populer dapat dikatakan bahwa ukuran keberhasilan pimpinan adalah kemampuan menggunakan otak bukan otot.

Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Handyaningrat, Soewarno, 1996: 16). Efektifitas juga merupakan kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari

hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan di dalam unit itu sendiri (Amsyah, Zulkifli, 2003: 131). Dari berbagai pengertian diatas mengenai efektivitas pada dasarnya hanya mengenai tujuan organisasi/instansi terhadap kinerja pegawai sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari sudut pandang: pertama dari segi hasil, tujuan atau akibat yang dikehendaki dapat dicapai, dan kedua dari segi usaha yang ditempuh dan dilaksanakan telah tercapai dan keduanya secara maksimal. Sedangkan menurut Patron (dalam Kadir, Abdul: 13), efektivitas kerja adalah sebuah kriteria evaluasi tentang pengukuran keberhasilan dari suatu kebijaksanaan atau perencanaan dibandingkan dengan akibat atau hasil yang diharapkan. Jadi antara hasil pekerjaan yang dicapai dengan tujuan perencanaan harus sinkron, karena itu sebagai indikator dari efektivitas kerja dalam sebuah kantor atau organisasi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya, apakah pelaksanaan suatu

kegiatan/tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara pelaksanaan dan biaya yang dikeluarkan untuk itu. Efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dicapai apabila organisasi itu juga mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan lingkungan.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya efektivitas kerja yang dicapai oleh bawahan sangat diperlukan sarana atau alat untuk menilainya. Cara pengukuran efektivitas menurut Steers menggunakan tiga unsur yakni : a) Produktivitas, merupakan efisiensi dalam arti ekonomi, b) Tekanan atau stress, yang dibuktikan dengan tingkat ketegangan dan konflik yang terjadi, c) Fleksibilitas atau kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan ekstern dan intern. Variabel-variabel yang ada diantaranya : 1) Kemampuan menyesuaikan diri. Kemampuan kerja manusia terbatas secara fisik, waktu, tempat dan pendidikan serta faktor lain yang membatasi kegiatan manusia. Adanya keterbatasan ini, menyebabkan manusia tidak dapat mencapai semua

pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kemampuan menyesuaikan diri sangat penting, karena hal ini merupakan tujuan organisasi. Hal ini diperkuat dengan pendapat yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi atau gagal kerjasama bagi pencapaian tujuan (Steers, Richard M, 1985: 134-135). 2) Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat penghargaan yang setimpal dari macam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada (Steers, Richard M, 1985: 48). 3) Prestasi Kerja. Prestasi kerja adalah suatu penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang sudah ditentukan, bahkan ada yang melebihi target yang sudah ditentukan sebelumnya (Steers, Richard M, 1985: 140. Prestasi kerja yang telah dicapai akan mempengaruhi orang lain untuk dapat melakukan hal yang sama dengan demikian maka hasil kerja di dalam organisasi menjadi lebih baik.

Selanjutnya Ibrahim Indrawijaya (2000: 73), mengatakan bahwa faktor-

faktor yang dapat mendorong efektivitas pegawai adalah: a) Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahliannya, b) Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang baik, c) Pekerjaan yang menyediakan informasi yang lengkap, d) Pengawasan yang tidak terlalu ketat, e) Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang memadai, f) Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan tenang, dan g) Harapan yang dikandung pegawai itu sendiri.

Dari berbagai pendapat di atas, indikator yang digunakan oleh penulis untuk mengukur tingkat efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang adalah : produksi, kepuasan kerja, efisiensi dan prestasi kerja. Hal tersebut karena kemampuan adaptasi merupakan gambaran sampai seberapa jauh suatu organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi baik intern maupun ekstern. Sementara Gibson mengemukakan bahwa tidak ada ukuran khusus dan nyata mengenai kemampuan menyesuaikan diri (Robbins, S.P, 2002: 63).

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang

merupakan salah satu lembaga pendidikan di tingkat daerah Provinsi Sumatera Selatan yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi sumber daya manusia melalui pendidikan. Di lembaga inilah semestinya para pegawai Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas lembaga. Namun berdasarkan observasi lapangan dan hasil wawancara mahasiswa yang dilakukan pada bulan Januari 2017, ternyata masih cukup banyak terjadi kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, keluar kantor pada saat jam kantor dan kekurangefisienan dalam pemanfaatan sarana kantor. Rendahnya etos kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang tentunya berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Karena gaya kepemimpinan merupakan

kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Kartono. 2008: 39). Selain itu letak ruang kantor yang agak berjauhan antara prodi dengan bagian fakultas tentunya juga berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan komunikasi intern dalam instansi tersebut. Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Karena efektivitas berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai.

METODELOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang yang tidak termasuk pegawai yang menempati posisi sebagai Dekan, Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, Wakil Dekan III, sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah: a) metode

angket (kuesioner), b) metode dokumentasi. Dilakukan uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen untuk mendapatkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan peneliti. Untuk menguji reliabilitas instrumen, dapat digunakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dengan cara menganalisis data dan suatu hasil pengetesan.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Metode Analisis Deskriptif, 2) Uji Prasyarat Hipotesis yaitu Uji Normalitas Data

dan Uji homogenitas, 3) Uji Hipotesis yaitu dilakukan Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial. Untuk menghitung deskriptif, uji normalitas, homogenitas maupun uji simulta, (uji F) dan parsial (uji t) dilakukan dengan menggunakan uji *Shapiro-Wilk* pada SPSS 16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan (X), efektivitas kerja (Y) dapat dilakukan dengan analisis deskriptif persentase berikut ini:

Tabel 1
Distribusi Frekuensi

		Efektivitas Kerja	Kepemimpinan
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		73.35	74.62
Median		72.00	76.00
Mode		72 ^a	66 ^a
Std. Deviation		4.807	6.339
Variance		23.105	40.189
Range		14	19
Minimum		66	66
Maximum		80	85
Sum		2934	2985

Sumber: Hasil analisis dengan SPSS 16.0

Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu efektivitas kerja di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang dapat dilakukan

dengan analisis deskriptif persentase berikut ini:

Variabel Kepemimpinan

Gambaran tentang kepemimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan

Keguruan UIN Raden Fatah Palembang berdasarkan jawaban angket dari masing-masing responden diperoleh

hasil seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2
Distribusi Kepemimpinan FITK UIN RF

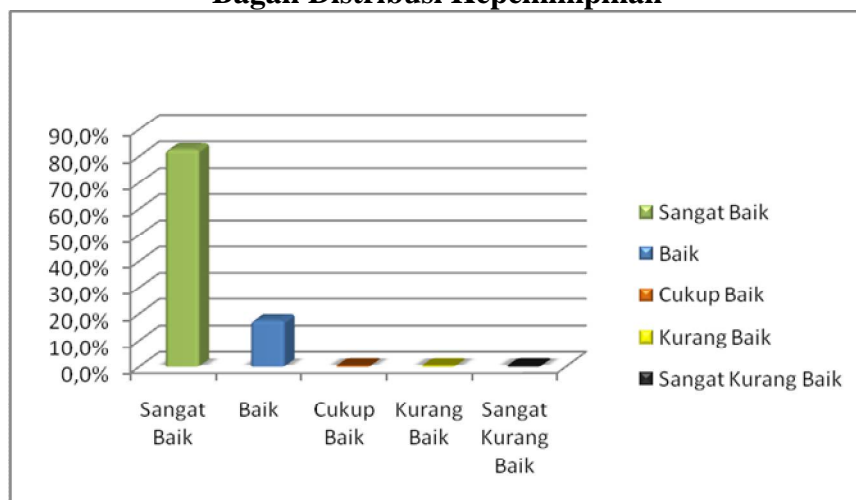
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	33	82,5	82,5	82,5
	Baik	7	17,5	17,5	100
	Cukup Baik	0	0	0	0
	Kurang Baik	0	0	0	0
	Sangat Kurang	0	0	0	0
	Total	40	100	100	

Sumber: Hasil analisis dengan SPSS 16.0

Dari table 1 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya skor rata-rata kepemimpinan mencapai 74,62, dengan persentase 74,62% dan termasuk kategori baik. Selanjutnya pada tabel 2 di atas, juga menunjukkan bahwa kategori cukup baik, kurang baik dan kepemimpinan di Fakultas Ilmu

Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang menunjukkan (82,5%) termasuk kategori sangat baik, sedangkan selebihnya yaitu 17,5% dalam kategori sbaik dan untuk kategori cukup baik, kurang baik dan sangat kurang baik adalah 0%.

Gambar 1
Bagan Distribusi Kepemimpinan



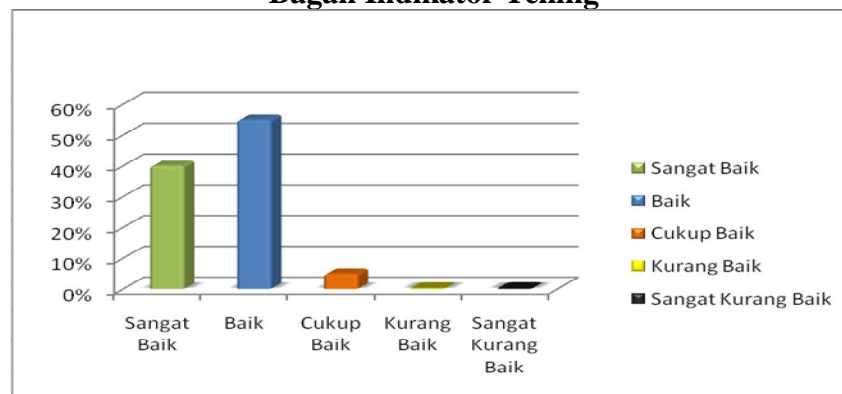
Secara lebih rinci gambaran tentang kepemimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang ditinjau dari tiap-tiap indikator yaitu Telling, Seling, Deligating dan Participating dapat disajikan sebagai berikut :

Telling (mengarahkan)

Berdasarkan data hasil analisis SPSS 16.0, menunjukkan bahwa rata-rata skor indikator *telling* (memberitahukan atau mengarahkan) pada kepemimpinan adalah 17,25 dengan persentase 86,25 % dan termasuk kategori baik. Dari tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa indikator *telling* (memberitahukan atau

mengarahkan) pada variabel kepemimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang menunjukkan (40%) termasuk kategori sangat baik, 55% dalam kategori baik, dan 5% dalam kategori cukup baik sedangkan untuk kategori kurang baik dan sangat kurang baik sebesar 0%. Lebih jelasnya deskripsi tentang indikator *telling* (memberitahukan atau mengarahkan) dalam kepemimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2
Bagan Indikator Telling



Selling (mempromosikan)

Berdasarkan data hasil analisis SPSS 16.0, menunjukkan bahwa rata-rata skor indikator *selling* (memperomisikan) pada kepemimpinan adalah 19,25 dengan persentase 77 % dan termasuk kategori

baik. Dari tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa indikator *selling* (mempromosikan) pada variabel kepemimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang menunjukkan (80%)

termasuk kategori sangat baik, *selling* (mempromosi-kan) dalam selebihnya yaitu 17,5% dalam kategori variabel kepemimpinan di Fakultas baik, dan kategori cukup baik 2,5% Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN sedangkan kategori kurang baik dan Raden Fatah Palembang tersebut dapat sangat kurang baik sebesar 0%. Lebih dilihat pada gambar berikut :

Lebih jelasnya deskripsi tentang indikator

Gambar 3
Bagan Indikator Selling

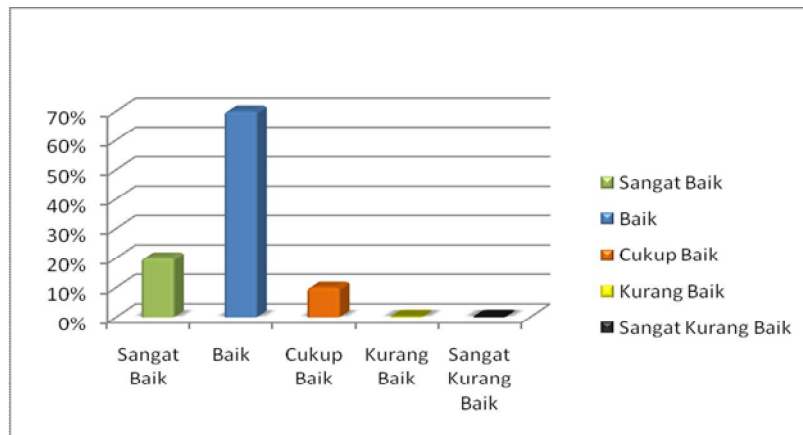


Deligating (mendeligasikan)

Berdasarkan data hasil analisis SPSS 16.0, menunjukkan bahwa rata-rata skor indikator *deligating* (mendelegasikan) pada kepemimpinan adalah 18,78 dengan persentase 75 % dan termasuk kategori baik. Dari tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa indikator *deligating* (mendeligasikan) pada variabel kepemimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang menunjukkan

(70%) termasuk kategori baik, selebihnya yaitu 20 % dalam kategori sangat baik, dan 10% dalam kategori cukup baik, sedangkan kategori kurang baik dan sangat kurang baik sebesar 0%. Lebih jelasnya deskripsi tentang indikator *deligating* (mendeligasikan) dalam kepemimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4
Bagan Indikator Deligating

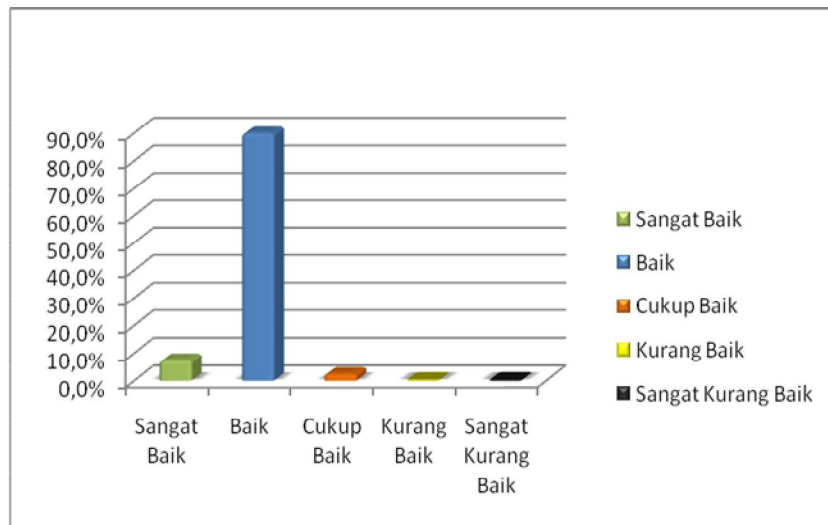


Participating (mengikutsertakan)

Berdasarkan data hasil analisis SPSS 16.0, menunjukkan bahwa rata-rata skor indikator *participating* (mengikutsertakan) pada kepemimpinan adalah 23,4 dengan persentase 78 % dan termasuk kategori baik. Dari tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa indikator *participating* (mengikutsertakan) pada variabel kepemimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang menunjukkan (90%) termasuk kategori sangat baik, selebihnya yaitu 7,5% dalam kategori

baik, dan 2,5% dalam kategori cukup baik sedangkan untuk kategori kurang baik dan sangat kurang baik sebesar 0%. Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa tindakan pemimpin mengikutsertakan bahwasan dalam setiap kegiatan atau pekerja dalam posisi sangat baik. Lebih jelasnya deskripsi tentang indikator *participating* (mengikutsertakan) dalam kepemimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 5
Bagan Indikator Participating



Baiknya kemampuan pimpinan dalam bekerja dan bekerjasama dengan pegawai tersebut ditunjukkan dari berbagai rapat koordinasi yang tersedia secara efektif guna penyampaian program kerja serta keterlibatan pimpinan dalam membantu mengarahkan dan memotivasi pegawai saat melakukan kegiatan berkaitan kelembagaan. Sedangkan kemampuan pimpinan yang baik dalam menganalisa dan memecahkan masalah pegawai ditunjukkan dari seringnya pimpinan membantu pegawai-pegawai yang kesulitan dalam melakukan pekerjaan dengan memberikan arahan dan

petunjuk untuk mempermudah pegawai dalam memahami pekerjaan.

Efektivitas Kerja Pegawai

Perhitungan distribusi efektivitas kerja pegawai dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0. Selanjutnya dilakukan pengkategorian persentase sesuai dengan kelompoknya. Gambaran tentang efektivitas kerja pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang berdasarkan jawaban angket dari masing-masing responden diperoleh hasil seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3
Distribusi Efektivitas Kerja Pegawai FITK UIN RF

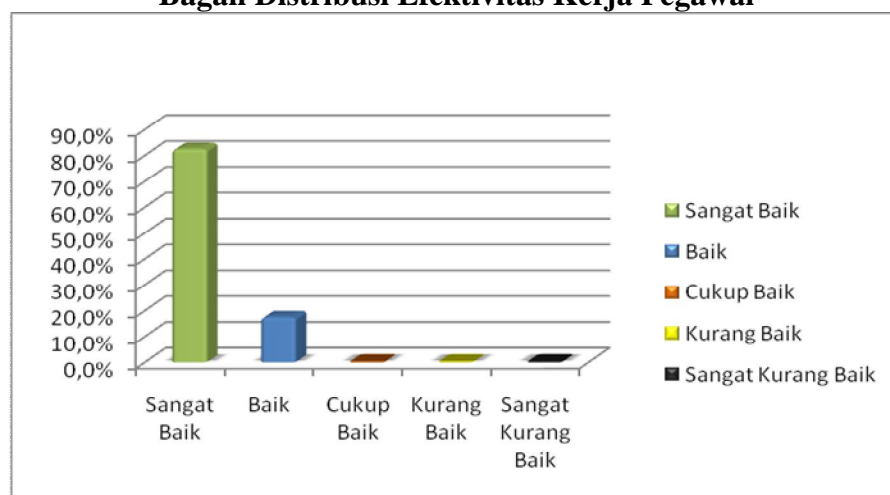
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	33	82,5	82,5	85
	Baik	7	17,5	17,5	100

Cukup Baik	0	0	0	0
Kurang Baik	0	0	0	0
Sangat Kurang	0	0	0	0
Total	40	100	100	

Sumber: Hasil analisis dengan SPSS 16.0

Dari tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya skor rata-rata efektivitas kerja 74,95, dengan persentase 93,69% dan termasuk kategori baik. Selanjutnya pada tabel 3, juga menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang menunjukkan (82,5%) termasuk kategori sangat baik, sedangkan selebihnya yaitu 17,5% dalam kategori baik dan 0% dalam kategori cukup, kurang baik dan sangat kurang baik.

Gambar 6
Bagan Distribusi Efektivitas Kerja Pegawai



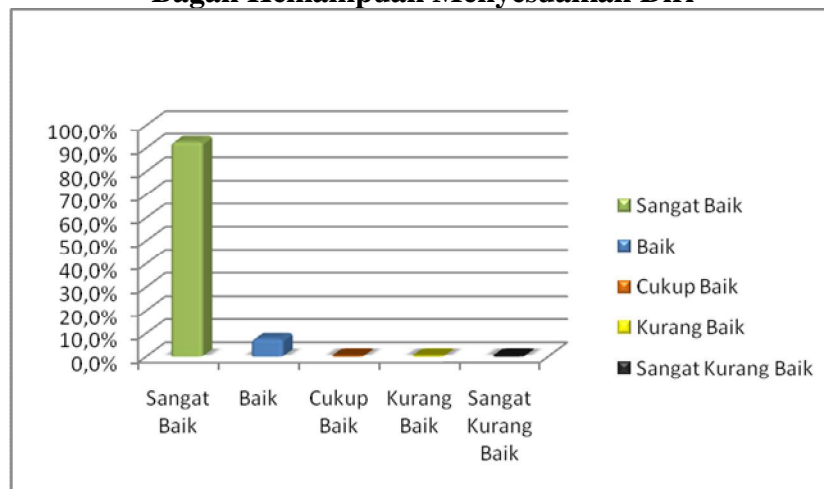
Secara komulatif persentase kerja pegawai dapat disajikan sebagai berikut :

posisi sangat baik, . Lebih rinci *Kemampuan Menyesuaikan Diri*

gambaran tentang efektivitas kerja Berdasarkan data hasil penelitian pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan perhitungan melalui SPSS 16.0 Keguruan UIN Raden Fatah Palembang menunjukkan bahwa rata-rata skor ditinjau dari tiap-tiap indikator yaitu kemampuan menyesuaikan diri pegawai adalah 23,65 dengan prestasi kerja pegawai, dan kepuasan persentase 94,6 % dan termasuk

kategori sangat baik. Dari tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa kemampuan menyesuaikan diri dalam kategori baik, sedangkan untuk pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang menunjukkan (92,5%) termasuk kategori sangat baik, selebihnya yaitu 7,5% dalam kategori baik, sedangkan untuk kategori cukup baik, kurang baik dan sangat kurang baik sebesar 0%.

Gambar 7
Bagan Kemampuan Menyesuaikan Diri

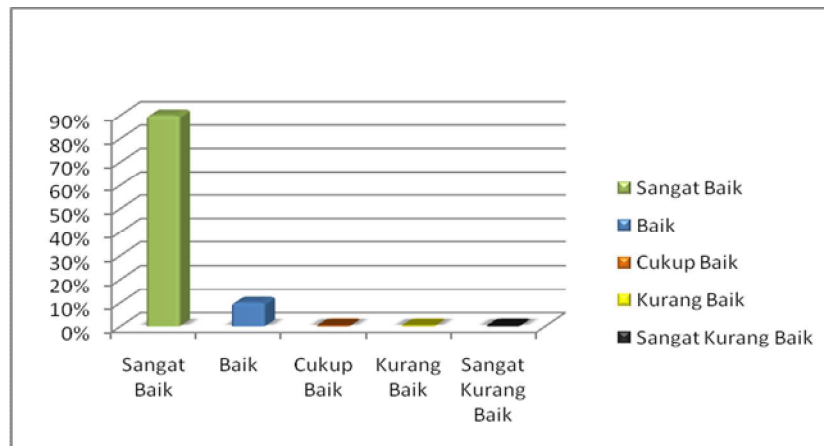


Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan data hasil penelitian perhitungan melalui SPSS 16.0 menunjukkan bahwa rata-rata skor prestasi kerja pegawai adalah 28,30 dengan persentase 94,33 % dan termasuk kategori sangat baik. Dari tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa prestasi kerja pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang menunjukkan (90%)

termasuk kategori sangat baik, selebihnya yaitu 10% dalam kategori baik, sedangkan untuk kategori cukup baik, kurang baik dan sangat kurang baik sebesar 0%. Lebih jelasnya deskripsi tentang prestasi kerja pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 8
Bagan Prestasi Kerja

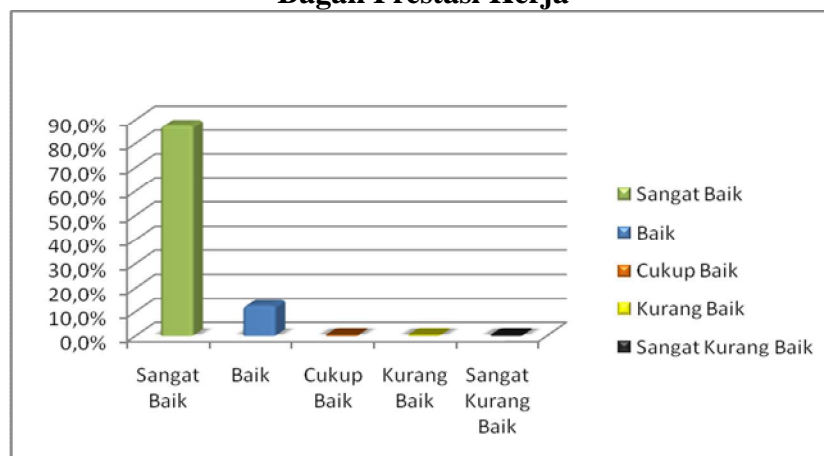


Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan data hasil penelitian perhitungan melalui SPSS 16.0 menunjukkan bahwa rata-rata skor kepuasan kerja pegawai adalah 23,48 dengan persentase 93,92 % dan termasuk kategori sangat baik. Dari tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang menunjukkan

(87,5%) termasuk kategori sangat baik, selebihnya yaitu 12,5% dalam kategori baik, sedangkan untuk kategori cukup baik, kurang baik dan sangat kurang baik sebesar 0%. Lebih jelasnya deskripsi tentang kepuasan kerja pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 9
Bagan Prestasi Kerja



Dari uji hipotesis digunakan analisis statistik dengan regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi tersebut dapat dilakukan apabila data tersebut memenuhi syarat yaitu : berdistribusi normal, homogen dan model regresi antara variabel linier.

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *One sample Kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Hasil perhitungan dengan *One sample Kolmogrov-smirnov* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan nilai variabel kepemimpinan 0,177 dan variabel efektivitas kerja 0,243 dengan artian nilai probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Kemudian dilakukan uji homogenitas untuk mengetahui apakah variansi antara kelompok yang diuji berbeda atau tidak, variansinya homogen atau heterogen (Nisfiannoor, 2009: 92). Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. Data hasil uji diketahui

nilai signifikan untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,112. Karena nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa chi-kuadrat hitung masih berada dalam daerah penerimaan hipotesis dengan artian variabel memiliki varians populasi yang homogen.

Pengujian hipotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan (X) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran dan terangkum pada tabel 7 di atas menunjukkan bahwa untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai sig = 0,019. Karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat diketahui dari harga koefisien korelasi secara parsial. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program komputasi *SPSS for Windows release 16.0* diperoleh koefisien korelasi parsial

antara kepemimpinan dengan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,382.

Sedangkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan analisis regresi ganda menggunakan program komputasi *SPSS for Windows release 16.0* diperoleh F_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 1,824 dengan harga F_{tabel} adalah 2,85. Karena harga F_{hitung} lebih kecil dari harga F_{tabel} , menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang secara simultan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa : 1) ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan komunikasi intern terhadap efektivitas kerja pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang. 2) besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial yaitu 13,4% untuk variabel kepemimpinan dan 36,3% untuk variabel komunikasi intern. Sedangkan secara simultan besarnya

pengaruh kepemimpinan dan komunikasi intern terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 49,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Ibrahim Indra Wijaya. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Sinar Baru.
- Amsyah, Zulkifli. 2003. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Asmara, Husnal. 1985. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta : Ghalia
- Handyaningrat, Soewarno. 1996. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Handoko, Hani, T. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta : BEP Yogyakarta
- Ismail, Nawawi, Uha. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja : Proses Terbentuk, Tumbuh kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.
- Kadir, Abdul. "Efektivitas Kerja Pengasuh Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor VII Riyadatul Mujahidin Pudahoa, Landon". Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian Vol. 9, no. 2. Akses di <http://ejournal.iainkendari.ac.id>
- Kartini Kartono. 2008. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima.

- (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Steers, Richard M. 1985. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Suyuti, Achmad. 2001. *Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) dari Aspek Etik dan Moral*. Pekalongan: Cinta Ilmu.
- Triantoro, Safaria. 2004. *"Kepemimpinan"*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen (Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan)*, Jakarta. Bumi Aksara.