

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERSONIL YAYASAN PERJUANGAN WAHIDIYAH DAN PENGURUS PONDOK PESANTREN KEDUNGLO KEDIRI

SUMIATI

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisa pengaruh faktor-faktor efektivitas kepemimpinan dengan produktivitas kerja Personil Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pengurus Pondok Pesantren Kedunglo Kediri; dan (2) Untuk mengetahui faktor efektivitas kepemimpinan yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling yaitu sampel yang diambil adalah seluruh Personil dan Pengurus yang berada di Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri yang berjumlah 90 orang.

Hasil penelitian menyimpulkan: (1) Efektivitas Kepemimpinan yang terdiri dari variabel : Perencanaan (X1), Pengorganisasian (X2), Penyusunan personalia (X3), Pengarahan (X4), dan Pengawasan (X5) secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) Personil Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pengurus Pondok Pesantren Kedunglo Kediri. Hal ini didasarkan pada hasil analisis of variansi (ANOVA), yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 778,872 lebih besar apabila dibandingkan dengan Ftabel dengan taraf signifikan 5% derajat bebas 5 dan 84 adalah sebesar 2,33. Atau dengan cara lain probabilitas (Sig) yang dihasilkan oleh analisa variansi yaitu sebesar 0,000; dan (2) Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja adalah penyusunan personalia (X3), yang ditunjukkan dengan koefisien regresi (b) sebesar 0,399 atau berpengaruh sebesar 39,9%, dibandingkan dengan variabel lain secara berturut-turut yaitu pengorganisasian (X2) 16,4%, pengarahan (X4) sebesar 13,2%, pengawasan (X5) sebesar 10,8%, dan perencanaan (X1) sebesar 8,3%.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sasaran umum pembangunan adalah terciptanya kualitas manusia dan kualitas masyarakat Indonesia yang maju dan mandiri dalam suasana tenteram dan sejahtera lahir batin, dalam tata kehidupan masyarakat, bangsa dan negara yang berdasarkan Pancasila, dalam suasana kehidupan bangsa Indonesia yang serba berkesinambungan dan selaras dalam

hubungan antara sesama manusia, manusia dengan masyarakat dan manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa. Untuk mencapai sasaran tersebut, ialah ditetapkan bahwa titik berat pembangunan diletakkan pada bidang ekonomi yang merupakan penggerak utama pembangunan, seiring dengan kualitas sumberdaya manusia dan didorong secara saling memperbuat, saling terkait dan terpadu dengan pembangunan bidang-bidang lain yang dilaksanakan

secara selaras, seirama dan serasi dengan keberhasilan pembangunan bidang ekonomi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran pembangunan nasional.

Selaras dengan titik berat pembangunan tersebut, maka berarti peran peningkatan sumber daya manusia diletakkan dalam kerangka pembangunan ekonomi. Peran yang demikian ini telah menunjukkan upaya pembangunan sumber daya manusia yang bukan saja untuk kepentingan sumberdaya manusia itu sendiri, tetapi diletakkan dalam kerangka upaya pengembangan supra sistem yang lebih luas, yaitu pembangunan ekonomi. Ini berarti bahwa pendidikan sebagai salah satu sistem untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia telah ditetapkan sebagai investasi yang harus diarahkan kepada pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang mendukung sistem pembangunan ekonomi, sumber daya manusia diperankan sebagai modal (human capital) yang bersama-sama dengan unsur kapital lainnya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Konsekwensi logis dari pentingnya peningkatan produktivitas ini adalah bahwa pihak pengelola organisasi (profit atau non profit) harus mau dan mampu melakukan upaya-upaya perbaikan terhadap kualitas sumberdaya manusianya, mendorong dan memotivasi anggota organisasi untuk berperilaku positif terhadap kemajuan organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya pemimpin harus mampu melihat persoalan-persoalan yang sedang dihadapi oleh organisasi yang dipimpinya. Produktivitas tidak hanya cukup dengan melakukan perbaikan-perbaikan terhadap gaji maupun insentif saja, melainkan banyak faktor atau determinan yang lain yang juga harus menjadi pertimbangan dalam pemecunya.

Ada beberapa unsur atau faktor lain yang mendukung produktivitas kerja misalnya; pertama, adanya etos kerja, yang merupakan sikap hidup yang bersedia kerja keras, demi masa depan yang lebih baik (hard working); semangat untuk mampu menolong diri sendiri (kemampuan untuk

mandiri); berpola hidup sederhana, mampu untuk bekerjasama dengan sesama manusia dan selalu berfikir maju dan kreatif; kedua, mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan diri sendiri dalam arti mampu melakukan pengendalian diri terhadap ketentuan atau peraturan yang merupakan hasil kesepakatan bersama juga disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia; ketiga, motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik, bekerja keras, bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik. Dengan keyakinan hanya dengan kerja keras dan produktif inilah dapat dicapai masa depan yang lebih baik.

Faktor-faktor di atas lebih bersifat internal individual, artinya lebih banyak ditimbulkan oleh dorongan yang muncul dari diri para pekerja itu sendiri. Sementara peningkatan produktivitas tenaga kerja juga tidak terlepas dari faktor eksternal, yaitu segala sesuatu yang ditimbulkan oleh dorongan dari luar diri mereka sendiri. Dalam hal ini tentunya bagaimana peran seorang pemimpin mampu memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahan mereka untuk kegiatan-kegiatan yang lebih produktif.

Bagaimanapun juga, kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor pentign efektivitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menseleksi pemimpin-pemimpin efektif akan meningkat. Dan bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif, organisasi barangkali akan dapat mempelajari berbagai perilaku dan teknik tersebut, oleh karena itu akan dicapai pengembangn efektivitas personalia dan organisasi (T. Hani Handoko, 2003).

Produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan masalah yang kompleks yaitu individu karyawan, pemimpin dan faktor eksternal lainnya. Produktivitas adalah suatu pendekatan inter disiplinier untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu, sumberdaya manusia, ketrampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber lain.

Penelitian yang dilakukan pada suatu institusi pemerintah berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan perlu dilakukan dengan alasan bahwa lembaga pemerintah adalah sebuah lembaga yang bersifat pelayanan masyarakat (public service) yang sangat dibutuhkan produktivitas kerja karyawan, yang akhirnya diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik yaitu yang mudah dan cepat. Keadaan tersebut dapat terwujud apabila didukung dengan efektifitas kepemimpinan yang memadai, terlebih lagi lembaga pemerintah yang mengemban misi peningkatan sumber daya manusia.

Keberadaan dan perkembangan Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri pada dasarnya mendapat tanggapan yang positif dari masyarakat, terhadap tugas berat yang dihadapi untuk melayani masyarakat dan sekaligus dapat menggali sumber daya manusia potensial. Mengingat tugas berat tersebut sebagai lembaga swasta dalam upaya mewujudkan peningkatan pelayanan sangat diharapkan. Kondisi tersebut akan dapat terwujud apabila didukung oleh

adanya kesadaran karyawan terhadap produktivitas kerjanya.

Dalam nirmana (perspective) ini, orang-orang yang terlibat di dalam pengelolaan Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri apakah itu para personil yayasan maupun para pengurus pondok, dituntut untuk mampu memerankan fungsinya masing-masing secara efektif, karena hal ini merupakan strategi yang sangat tepat untuk menjawab tantangan tersebut.

Sejalan dengan uraian tersebut, Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri berupaya meningkatkan produktivitas kerja personil yayasan dan pengurus pondoknya. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan membangun sebuah kepemimpinan yang efektif. Namun demikian, bukan berarti tak ada kendala dan hambatan dalam mewujudkan cita-cita tersebut. Dengan berbagai pengalaman yang dimiliki, Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri di Nganjuk berharap dapat mengatasi kendala dan hambatan yang mungkin terjadi.

Berdasarkan beberapa uraian dan alasan tersebut di atas, pembahasan tesis ini adalah; "Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Personil Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pengurus Pondok Pesantren Kedunglo Kediri".

Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh faktor-faktor efektivitas kepemimpinan terhadap produktivitas kerja para Personil Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pengurus Pondok

Pesantren Kedunglo Kediri di Nganjuk?

2. Faktor efektivitas kepemimpinan yang mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh faktor-faktor efektivitas kepemimpinan dengan produktivitas kerja Personil Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pengurus Pondok Pesantren Kedunglo Kediri.
2. Untuk mengetahui faktor efektivitas kepemimpinan yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi :

1. Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri Sebagai bahan informasi yang berguna, dan dapat memberikan gambaran tentang efektivitas kepemimpinan dan produktivitas kerja Personil Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pengurus Pondok Pesantren Kedunglo Kediri, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi masyarakat ilmiah, diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian sebelumnya dan menjadi dasar untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, dimulai bulan September 2011 sampai dengan bulan Desember 2011.

Sedangkan lokasi penelitian adalah Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri.

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi. "Penelitian eksplanasi yaitu suatu penelitian yang obyeknya adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan" (Faisal, 2000). Saunders et.al., (2002) menjelaskan bahwa "Penekanan dalam penelitian eksplanasi adalah pada penjelasan tentang hubungan antar variabel".

Dalam melaksanakan suatu penelitian ilmiah diperlukan suatu pendekatan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei. "Survei merupakan suatu jenis pendekatan penelitian yang ditujukan pada sejumlah besar individu atau kelompok untuk menggambarkan karakteristik tertentu dari populasi" (Faisal, 2000).

Ruang Lingkup Penelitian

Perlu kiranya ditegaskan mengenai lingkup penelitian dalam tesis ini yaitu Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Personil Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pengurus Pondok Pesantren Kedunglo Kediri, bahwa pada umumnya kepemimpinan dinilai dan dilakukan oleh para atasan, akan tetapi taraf efektivitas tersebut dapat juga diukur dari persepsi atau pandangan orang lain, dalam hal ini adalah para staf atau para karyawan yang berada di bawah binaan pimpinan yang bersangkutan.

Dari uraian di atas, maka lingkup analisis yang penulis gunakan adalah pandangan atau persepsi para staf atau para Personil Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pengurus Pondok Pesantren Kedunglo Kediri. Dari sinilah nanti akan bisa dilihat

tinggi rendahnya efektivitas kepemimpinan dari jawaban yang tertulis dalam angket. Demikian juga dengan pengukuran produktivitas kerjanya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling karena sampel yang diambil adalah semua populasi yaitu seluruh Personil dan Pengurus yang berada di Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah sebagai berikut :

1) Quesioner atau Angket

Pengumpulan data dengan menggunakan metode questioner atau angket, yang terdiri dari 2 angket yaitu (1) angket tentang efektivitas kepemimpinan dan (2) angket tentang produktivitas. Penyebaran angket diberikan kepada responden yang terpilih. Daftar pertanyaan yang diajukan telah disiapkan beberapa alternatif jawaban dan pembobotan yang berskala 1 sampai dengan 5, dimana angka 1 diberikan pada jawaban sangat tidak sesuai, angka 2 jawaban tidak sesuai, angka 3 jawaban cukup sesuai, angka 4 jawaban sesuai dan angka 5 sangat sesuai selanjutnya dilakukan penjumlahan dari skor-skor yang diperoleh semua item. Skor gabungan dari item-item pada angket merupakan skor total individu dan variabel penelitian baik pada efektivitas kepemimpinan maupun produktivitas kerja.

2) Observasi

Menurut Soerathno dan Lincoln Arsyad (1995), observasi sering juga sebagai metode pengamatan. Ringkasnya metode observasi adalah cara pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis.

Dalam penelitian ini metode observasi dilakukan dalam rangka untuk mengetahui secara langsung produktivitas kerja pegawai.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui hipotesis yang telah dirumuskan sehingga dapat diidentifikasi variabel bebas dan variabel tergantung sebagai berikut :

Tabel 1.

Daftar klasifikasi variabel penelitian dan kode variabel

No	Variabel	Kode
1.	Variabel Bebas :	
	a. Perencanaan	X ₁
	b. Pengorganisasian	X ₂
	c. Penyusunan personalia	X ₃
	d. Pengarahan	X ₄
	e. Pengawasan	X ₅
2.	Variabel Terikat (Produktivitas Kerja) :	Y
	a. Motivasi Pengabdian	Y ₁
	b. Disiplin Kerja	Y ₂
	c. Etos Kerja	Y ₃
	d. Kreativitas	Y ₄

Karena variabel tergantung yaitu variabel produktivitas kerja masing-masing bisa dipisahkan dan bisa disatukan, maka pada nilai variabel produktivitas akan dianalisis dua kali, yaitu :

Pertama : Nilai produktivitas setelah mempertimbangkan empat komponen dalam variabel produktivitas

Kedua : Nilai setiap komponen di dalam variabel produktivitas.

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan, maka variabel analisis dikategorikan menjadi variabel terikat dan variabel bebas yang dalam operasionalnya dilakukan sebagai berikut :

1. Variabel terikat adalah produktivitas kerja yaitu suatu proses dari apa yang dikerjakan oleh para Personil dan Pengurus bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja ini meliputi motivasi pengabdian, disiplin atau penggunaan waktu kerja, etos kerja dan kreativitas dalam bertugas.
 - a. Motivasi pengabdian yaitu sesuatu yang membuat para personil bertindak atau melakukan pekerjaan. Apakah personil bekerja benar-benar didorong untuk meningkatkan karier atau hanya untuk mencari pengalaman atau karena tidak diterima di tempat kerja lain.
 - b. Disiplin/penggunaan waktu kerja yaitu para personil bekerja dan berada di kantor sesuai dengan jam yang ditetapkan sekaligus mampu memanfaatkan jam kerja tersebut dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan tugas, termasuk bersedia melaksanakan tugas di luar jam kerja yang ditetapkan pimpinan.
 - c. Etos kerja yaitu kemauan kerja yang kuat dari personil untuk menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas tanpa mempunyai keinginan untuk menunda pekerjaan, sekalipun sulitnya/banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.
 - d. Kreativitas dalam bekerja yaitu para personil selalu berusaha mengembangkan kemampuan di luar jam kerja, sekaligus berusaha mengembangkan cara-cara yang paling tepat untuk menyelesaikan tugas bahkan berusaha mencari sarana pendukung di luar unit kerja.
2. Variabel bebas adalah efektivitas kepemimpinan yaitu keberhasilan pemimpin di dalam memerankan fungsi-fungsi kepemimpinan yang meliputi : perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan.
 - a. Perencanaan adalah suatu cara menghampiri masalah, dimana pemimpin berbuat merumuskan apa-apa yang harus dikerjakan oleh para bawahan dan bagaimana mengerjakannya.
 - b. Pengorganisasian adalah kegiatan menyusun, membagi-bagi tugas, wewenang dan tanggung jawab secara terinci membuat bidang-bidang dan bagian-bagian, sehingga tercipta adanya hubungan-hubungan kerja sama yang harmonis dan lancar menuju tercapainya tujuan.
 - c. Penyusunan personalia adalah aktivitas rekrutment, pelatihan, pengembangan dan penempatan sumber daya manusia, sehingga tidak terjadi tumpang tindih (overlapping), tidak semrawut dan tidak pula boros dalam penggunaan waktu, uang, tenaga, material dan lain-lain serta dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat.
 - d. Pengarahan adalah aktivitas menyebarkan dan menyampaikan gagasan-gagasan dan maksud-maksud ke seluruh struktur

organisasi dimana proses penyampaian dan komunikasi ini meliputi lebih dari pada sekedar menyalurkan pikiran-pikiran, gagasan-gagasan dan maksud-maksud secara lisan atau tertulis.

- e. Pengawasan adalah kegiatan pengawasan atau supervisi yang dilakukan untuk melihat keefektivitasan tugas-tugas yang sedang dikerjakan para bawahan dan menentukan syarat-syarat yang diperlukan dan pengawasan berupa bantuan yang berbentuk dorongan maupun bimbingan, sehingga dapat merangsang semangat kerja.

Teknik Analisis Data

Setelah data diperoleh selanjutnya akan dianalisis dengan metode sesuai Analisis Statistik yang dipakai adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh, analisis ini digunakan untuk menggambarkan secara lebih mendalam tentang variabel-variabel yang diteliti.

2. Analisis Inferensial

Analisis statistik inferensial, sering juga disebut statistik induktif dan statistik probabilitas, adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Soegiyono, 1992). Metode ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tergantung. Statistik inferensial yang digunakan dalam analisa dan menggunakan analisis regresi berganda. Dengan menggunakan teknik tersebut maka sekaligus dapat diketahui informasi tentang berbagai hal yang menyangkut

analisis korelasi dan regresi baik parsial maupun berganda.

Adapun rumus yang digunakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

$b_1 - b_5$ = Koefisien regresi antar variabel

X1 = Perencanaan

X2 = Pengorganisasian

X3 = Penyusunan personalia

X4 = Pengarahan

X5 = Pengawasan

Untuk menguji sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama (serentak) pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sedangkan uji statistik t digunakan untuk menguji kemampuan (secara parsial) dari masing-masing variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan uji F untuk melihat significant tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas secara keseluruhan mempengaruhi variabel terikat.

- b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas secara keseluruhan tidak mempengaruhi variabel terikat.

- b. Melakukan uji t untuk menguji tingkat *significant* pengaruh beberapa variabel secara parsial. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara masing-masing

variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Gambaran statistik item dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil angket yang disebar. Variabel bebas dari konsep efektivitas kepemimpinan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan. Sedangkan variabel terikat dari konsep produktivitas kerja yang terdiri dari motivasi pengabdian, disiplin kerja, etos kerja dan kreativitas.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Perencanaan (X_1)

Berdasarkan hasil kuesioner, untuk item yang menyatakan bahwa penyusunan suatu rencana berpedoman pada data yang akurat dan lengkap menunjukkan 1,1% responden menyatakan tidak setuju, 20,0% menyatakan cukup setuju, 55,6% menyatakan setuju dan 23,3% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor tersebut 4,01 yang bisa diartikan bahwa dalam penyusunan rencana berpedoman pada data yang akurat dan lengkap.

Untuk item penyusunan rencana yang ditetapkan pimpinan memperhatikan pendapat bawahan menunjukkan 4,4% menyatakan tidak setuju, 11,1% menyatakan cukup setuju 67,8% menyatakan setuju dan 16,7% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya adalah 3,97 yang berarti bahwa responden cukup setuju apabila dalam penyusunan rencana

pimpinan memperhatikan pendapat bawahan.

Item rencana kegiatan yang ditetapkan mencakup rencana secara keseluruhan serta berdimensi jangka pendek dan jangka panjang menunjukkan 38,9% menyatakan cukup setuju, 57,8% menyatakan setuju dan 3,3% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya adalah 3,64 yang berarti reponden cukup setuju apabila rencana yang ditetapkan mencakup rencana secara keseluruhan serta berimensi jangka pendek dan jangka panjang.

Item rencana yang telah ditetapkan merupakan pedoman serta alat evaluasi atau penilaian menunjukkan 27,8% menyatakan cukup setuju 35,6% menyatakan setuju dan 36,7% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya 4,09 yang berarti bahwa responden setuju apabila rencana yang ditetapkan digunakan sebagai pedoman serta evaluasi atau penilaian.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pengorganisasian (X_2)

Berdasarkan hasil kuesioner, untuk item yang menyatakan bahwa bagian yang ada dalam organisasi mempunyai tujuan yang jelas dan khusus menunjukkan 10,0% responden menyatakan cukup setuju, 60,0% menyatakan setuju dan 30,0% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor tersebut 4,20 yang bisa diartikan bahwa bagian yang ada dalam organisasi harus mempunyai tujuan yang jelas dan khusus.

Untuk item penetapan bagian dengan fungsi yang melekat dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai menunjukkan 22,2% menyatakan tidak setuju, 41,1% menyatakan cukup setuju 33,3% menyatakan setuju dan 3,3% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya adalah 3,18 yang berarti bahwa responden cukup setuju bila penetapan bagian dengan fungsi yang melekat harus

dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai.

Item pembentukan bagian dengan fungsinya menjamin kelancaran tugas menunjukkan 5,6% responden menyatakan tidak setuju, 44,4% menyatakan cukup setuju, 33,3% menyatakan setuju serta 3,3% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya adalah 3,48 yang berarti responden cukup setuju bahwa pembentukan bagian dengan fungsinya dapat menjamin kelancaran tugas.

Item harus dilakukannya hubungan antar bagian baik vertikal maupun horisontal menunjukkan 18,9% responden menyatakan tidak setuju, 51,1% menyatakan cukup setuju dan 30,0% menyatakan setuju. Adapun rata-ratanya 3,11 yang berarti bahwa responden cukup setuju bahwa harus dilakukannya hubungan antar bagian baik vertikal maupun horisontal.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Penyusunan personalia (X_3)

Berdasarkan hasil kuesioner, untuk item yang menyatakan bahwa rekrutment yang dilaksanakan pimpinan, dapat menghemat waktu, tenaga dan dapat menciptakan kelancaran tugas, tidak saling tumpang tindih menunjukkan 1,1% responden menyatakan tidak setuju, 32,2% menyatakan cukup setuju, 16,7% menyatakan setuju dan 50,0% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor tersebut 4,16 yang bisa diartikan bahwa rekrutment yang dilaksanakan pimpinan, dapat menghemat waktu, tenaga dan dapat menciptakan kelancaran tugas, tidak saling tumpang tindih.

Untuk item pimpinan dalam melakukan pelatihan harus dapat menciptakan suasana kerjasama menuju ke satu arah tujuan yang telah ditetapkan menunjukkan 23,3% menyatakan tidak setuju, 5,6%

menyatakan cukup setuju 54,4% menyatakan setuju dan 16,7% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya adalah 3,64 yang berarti bahwa responden cukup setuju bahwa pimpinan dalam melakukan pelatihan harus dapat menciptakan suasana kerjasama menuju ke satu arah tujuan yang telah ditetapkan.

Item pengembangan yang diperankan pimpinan, harus selalu memperhatikan setiap tugas yang dijalankan oleh para bawahan menunjukkan 3,3% responden menyatakan tidak setuju, 28,9% menyatakan cukup setuju, 54,4% menyatakan setuju dan 13,3% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya adalah 3,78 yang berarti responden cukup setuju bahwa pengembangan yang diperankan pimpinan, harus selalu memperhatikan setiap tugas yang dijalankan oleh para bawahan.

Item penempatan sumber daya yang diperankan pemimpin harus dapat menghindari kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat menunjukkan 7,8% responden menyatakan tidak setuju, 10,0% menyatakan cukup setuju, 71,1% menyatakan setuju dan 11,1% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya 3,86 yang berarti bahwa responden cukup setuju bahwa penempatan sumber daya yang diperankan pemimpin harus dapat menghindari kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pengarahan (X_4)

Berdasarkan hasil kuesioner, untuk item dalam rangka pembinaan dan menciptakan suasana kerja baru, dilakukan mutasi kerja menunjukkan 22,2% responden menyatakan cukup setuju, 54,4% menyatakan setuju dan 23,3% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor tersebut 4,01 yang bisa diartikan bahwa dalam rangka pembinaan dan menciptakan suasana kerja baru, dilakukan mutasi kerja.

Untuk item pimpinan memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan dengan penataran, pelatihan menunjukkan 5,6% menyatakan tidak setuju, 43,3% menyatakan cukup setuju, 41,1% menyatakan setuju dan 10,0% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya adalah 3,56 yang berarti bahwa pimpinan memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan dengan penataran, pelatihan.

Item pimpinan memperhatikan keahlian yang dimiliki dalam menempatkan pada suatu unit kerja menunjukkan 5,6% responden menyatakan tidak setuju, 37,8% menyatakan cukup setuju, 30,0% menyatakan setuju dan 26,7% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya adalah 3,78 yang berarti responden cukup setuju bahwa pimpinan memperhatikan keahlian yang dimiliki dalam menempatkan pada suatu unit kerja.

Item pimpinan memberikan penghargaan bagi yang berhasil dan memberi sanksi bagi yang melanggar menunjukkan 18,9% responden menyatakan tidak setuju, 44,4% menyatakan cukup setuju dan 36,7% menyatakan setuju. Adapun rata-ratanya 3,18 yang berarti responden cukup setuju bahwa pimpinan memberikan penghargaan bagi yang berhasil dan memberi sanksi bagi yang melanggar.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pengawasan (X_3)

Berdasarkan hasil kuesioner, untuk item pengawasan selalu dilakukan pimpinan untuk melihat keefektifan tugas menunjukkan 27,8% responden menyatakan cukup setuju, 22,2% menyatakan setuju dan 50,0% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor tersebut 4,22 yang bisa diartikan bahwa pengawasan harus selalu dilakukan pimpinan untuk melihat keefektifan tugas.

Untuk item pimpinan harus mampu meneliti sekaligus menentukan syarat-syarat yang diperlukan untuk memperlancar tugas menunjukkan 36,7% cukup setuju 53,3% menyatakan setuju dan 10,0% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya adalah 3,73 yang berarti responden cukup setuju bahwa pimpinan harus mampu meneliti sekaligus menentukan syarat-syarat yang diperlukan untuk memperlancar tugas.

Item pengawasan harus mampu memberikan bantuan mengembangkan kemampuan karyawan menunjukkan 4,4% responden menyatakan tidak setuju, 42,2% menyatakan cukup setuju, 46,7% menyatakan setuju dan 6,7% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya adalah 3,56 yang berarti responden cukup setuju bahwa pengawasan harus mampu memberikan bantuan mengembangkan kemampuan karyawan.

Item pengawasan harus mampu membangkitkan dan merangsang semangat kerja menunjukkan 21,1% responden menyatakan tidak setuju, 64,4% menyatakan cukup setuju dan 14,4% menyatakan setuju. Adapun rata-ratanya 2,93 yang berarti bahwa pengawasan harus mampu membangkitkan dan merangsang semangat kerja.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi Pengabdian (Y_1)

Berdasarkan hasil kuesioner, untuk item disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup, bekerja dengan niat sebagai ibadah kepada ALLAH SWT semata menunjukkan 4,4% responden menyatakan cukup setuju, 55,6% menyatakan setuju dan 40,0% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor tersebut 4,35 yang bisa diartikan bahwa dalam bekerja selain untuk memenuhi kebutuhan hidup juga dengan niat sebagai ibadah.

Untuk item bekeja untuk mengisi waktu saja, daripada mengganggu menunjukkan 1,1% responden menyatakan sangat tidak setuju, 48,9% menyatakan tidak setuju 46,7% menyatakan cukup setuju dan 3,3% menyatakan setuju. Adapun rata-ratanya adalah 2,52 yang berarti tidak setuju bahwa dalam bekerja hanya untuk mengisi waktu saja daripada mengganggu.

Item bekerja karena tidak diterima di tempat lain menunjukkan 26,7% responden tidak setuju dan 66,6% menyatakan cukup setuju. Adapun rata-ratanya adalah 2,73 yang berarti kurang setuju bahwa bekerja karena tidak diterima di tempat lain.

Item bekerja sebaik mungkin untuk meningkatkan karier dalam organisasi/ lembaga ini menunjukkan 3,3% reponden menyatakan tidak setuju, 56,7% menyatakan cukup setuju, 13,3% menyatakan setuju dan 26,7% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya 3,83 yang berarti bahwa bekerja harus sebaik mungkin untuk meningkatkan karier dalam organisasi/ lembaga.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Disiplin Kerja (Y_2)

Berdasarkan hasil kuesioner, untuk item selalu bekerja dan berada di kantor sesuai dengan jam yang telah ditetapkan lembaga menunjukkan 40,0% menyatakan cukup setuju, 56,7% menyatakan setuju dan 3,3% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor tersebut 3,63 yang bisa diartikan bahwa harus selalu bekerja dan berada di kantor sesuai dengan jam yang telah ditetapkan lembaga.

Untuk item dapat memanfaatkan jam kerja secara lebih baik menunjukkan 1,1% responden menyatakan tidak setuju, 35,6% menyatakan cukup setuju 56,7% menyatakan setuju dan 6,7% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya adalah 3,69 yang berarti bahwa pegawai harus

dapat memanfaatkan jam kerja secara lebih baik.

Item lebih banyak bekerja daripada bermain-main bila berada di kantor menunjukkan 46,7% responden cukup setuju, 50,0% menyatakan setuju dan 3,3% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya adalah 3,57 yang berarti bahwa pegawai banyak bekerja dari pada bermain-main bila berada di kantor.

Item apabila harus bekerja di luar jam kerja yang telah ditetapkan, bersedia melaksanakan menunjukkan 4,4% reponden menyatakan tidak setuju, 75,6% menyatakan cukup setuju dan 20,0% menyatakan setuju. Adapun rata-ratanya 3,13 yang berarti bahwa apabila diperintah bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan bersedia melaksanakan.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Etos Kerja (Y_3)

Berdasarkan hasil kuesioner, untuk item selalu berusaha menyelesaikan tugas secepat mungkin menunjukkan 12,2% responden menyatakan cukup setuju, 41,1% menyatakan setuju dan 46,7% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor tersebut 4,34 yang bisa diartikan bahwa harus selalu berusaha menyelesaikan tugas secepat mungkin.

Untuk item merasa puas apabila tugas dapat diselesaikan dengan baik menunjukkan 32,2% menyatakan cukup setuju 51,1% menyatakan setuju dan 16,7% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya adalah 3,84 yang berarti bahwa pegawai harus merasa puas apabila dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Item betapapun sulitnya/banyaknya pekerjaan, akan tetap menyelesaikan tugas sampai tuntas menunjukkan 44,4% menyatakan cukup setuju, 48,9% menyatakan setuju dan 6,7% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya adalah

3,62 yang berarti bahwa betapapun sulitnya/banyaknya pekerjaan, pegawai akan tetap menyelesaikan tugas sampai tuntas.

Item selalu berusaha untuk tidak menunda pekerjaan menunjukkan 4,4% responden menyatakan tidak setuju, 72,2% menyatakan cukup setuju dan 23,3% menyatakan setuju. Adapun rata-ratanya 3,19 yang berarti bahwa pegawai harus selalu berusaha untuk tidak menunda pekerjaan.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kreativitas Kerja (Y₄)

Berdasarkan hasil kuesioner, untuk item selalu berusaha mengembangkan kemampuan di luar jam kerja untuk mendukung pekerjaan menunjukkan 8,9% menyatakan cukup setuju, 71,1% menyatakan setuju dan 18,8% menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor tersebut 4,11 yang bisa diartikan bahwa harus selalu berusaha mengembangkan kemampuan di luar jam kerja untuk mendukung pekerjaan.

Untuk item selalu mengembangkan cara-cara yang paling tepat untuk menyelesaikan tugas menunjukkan 1,1% responden menyatakan tidak setuju, 35,6% menyatakan cukup setuju 46,7% menyatakan setuju dan 16,7% menyatakan sangat setuju. Adapun rata-ratanya adalah 3,79 yang berarti bahwa pegawai harus selalu mengembangkan cara-cara yang paling tepat untuk menyelesaikan tugas.

Item apabila sarana yang tersedia di unit kerja masih kurang mendukung dalam menyelesaikan tugas, berusaha mencari sarana di luar unit kerja menunjukkan 14,4% responden menyatakan tidak setuju, 32,2% menyatakan cukup setuju dan 53,3% menyatakan setuju. Adapun rata-ratanya adalah 3,39 yang berarti bahwa apabila sarana yang tersedia di unit kerja masih kurang mendukung dalam menyelesaikan tugas, harus berusaha mencari sarana di luar unit kerja.

Analisis Inferensial

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *correlations matrix*. Apabila koefisien (r) lebih dari 0,3 maka item tersebut dianggap valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Apabila nilai Alpha lebih dari 0,3 maka dianggap reliabel. Hasil pengujian item-item dalam masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Efektivitas Kepemimpinan (X)

No	Variabel	Hub.	r	Ket.
1.	X ₁	X _{1.1} - X ₁	0.6940	Valid
		X _{1.2} - X ₁	0.7183	Valid
		X _{1.3} - X ₁	0.8166	Valid
		X _{1.4} - X ₁	0.7988	Valid
		Alpha	0.8434	Reliabel
2.	X ₂	X _{2.1} - X ₂	0.9018	Valid
		X _{2.2} - X ₂	0.8259	Valid
		X _{2.3} - X ₂	0.9040	Valid
		X _{2.4} - X ₂	0.8886	Valid
		Alpha	0.9365	Reliabel
3.	X ₃	X _{3.1} - X ₃	0.7804	Valid
		X _{3.2} - X ₃	0.6590	Valid
		X _{3.3} - X ₃	0.5679	Valid
		X _{3.4} - X ₃	0.4513	Valid
		Alpha	0.6819	Reliabel
4.	X ₄	X _{4.1} - X ₄	0.6997	Valid
		X _{4.2} - X ₄	0.8676	Valid
		X _{4.3} - X ₄	0.8688	Valid
		X _{4.4} - X ₄	0.8939	Valid
		Alpha	0.9109	Reliabel
5.	X ₅	X _{5.1} - X ₅	0.9012	Valid
		X _{5.2} - X ₅	0.9326	Valid
		X _{5.3} - X ₅	0.8706	Valid
		X _{5.4} - X ₅	0.7554	Valid
		Alpha	0.9299	Reliabel

Tabel 3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Variabel	Hub.	R	Ket.
1.	Y ₁	Y _{1.1} – Y ₁	0.8998	Valid
		Y _{1.2} – Y ₁	0.8376	Valid
		Y _{1.3} – Y ₁	0.4341	Valid
		Y _{1.4} – Y ₁	0.9116	Valid
		Alpha	0.8692	Reliabel
2.	Y ₂	Y _{2.1} – Y ₂	0.7188	Valid
		Y _{2.2} – Y ₂	0.8856	Valid
		Y _{2.3} – Y ₂	0.8322	Valid
		Y _{2.4} – Y ₂	0.7272	Valid
		Alpha	0.8818	Reliabel
3.	Y ₃	Y _{3.1} – Y ₃	0.8160	Valid
		Y _{3.2} – Y ₃	0.8208	Valid
		Y _{3.3} – Y ₃	0.8580	Valid
		Y _{3.4} – Y ₃	0.7431	Valid
		Alpha	0.8926	Reliabel
4.	Y ₄	Y _{4.1} – Y ₄	0.7432	Valid
		Y _{4.2} – Y ₄	0.9058	Valid
		Y _{4.3} – Y ₄	0.9130	Valid
		Alpha	0.9092	Reliabel

Dari kedua tabel di atas dapat disimak bahwa koefisien (r) setiap item pada masing-masing variabel baik variabel efektivitas kepemimpinan (X) maupun variabel produktivitas kerja (Y) adalah valid dan reliabel.

2. Hasil Analisa Korelasi (Hubungan)

Analisa korelasi adalah alat statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui derajat hubungan linier antara variabel Efektivitas Kepemimpinan yang terdiri dari : Perencanaan (X₁), Pengorganisasian (X₂), Penyusunan personalia (X₃), Pengarahan (X₄), dan Pengawasan (X₅), terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Secara lengkap hasil analisa korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.
Hasil Analisa Korelasi (Hubungan)

No	Variabel	R	P	Keterangan
1.	(X ₁)	0.745	0.000	Kuat
2.	(X ₂)	0.949	0.000	Sangat Kuat
3.	(X ₃)	0.980	0.000	Sangat Kuat
4.	(X ₄)	0.923	0.000	Sangat Kuat
5.	(X ₅)	0.788	0.000	Kuat

Dari tabel di atas dapat disimak bahwa koefisien korelasi (r) masing-masing variabel adalah mendekati angka 1, hal ini berarti bahwa antara variabel Efektivitas Kepemimpinan yang terdiri dari : Perencanaan (X₁), Pengorganisasian (X₂), Penyusunan personalia (X₃), Pengarahan (X₄), dan Pengawasan (X₅) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat.

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel Efektivitas Kepemimpinan (X) yang terdiri dari : Perencanaan (X₁), Pengorganisasian (X₂), Penyusunan personalia (X₃), Pengarahan (X₄), dan Pengawasan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), digunakan analisa regresi berganda yang dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 5.
Model Summary Analisis Regresi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error
1	0,989	0,979	0,978	0,07071

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai R Multiple sebesar 0,989, berarti menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan hasil R Square 0,979 berarti

besarnya pengaruh variabel Efektifitas Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh model regresi sebesar 97,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan standard error of the estimate (SEE) adalah 0,07071. Berarti tingkat kesalahan yang standar hanya 0,07071. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat akurasi hasil penelitian cukup representatif.

Tabel 6.
Tabel Analisa of Variansi (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres.	19.470	5	3.894	778.872	.000
	Residual	0.420	84	.005		
	Total	19.890	89			

Berdasarkan analisa of variansi (ANOVA), variabel Efektifitas Kepemimpinan secara keseluruhan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja, yang ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 778,872 lebih besar apabila dibandingkan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5% derajat bebas 5 dan 84 adalah sebesar 2,33. Atau dengan cara lain probabilitas (Sig) yang dihasilkan oleh analisa variansi yaitu sebesar 0,000. hal ini berarti bahwa efektifitas kepemimpinan yang terdiri dari : Perencanaan (X_1), Pengorganisasian (X_2), Penyusunan personalia (X_3), Pengarahan (X_4), dan Pengawasan (X_5) secara keseluruhan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 7.
Uji Koefisien Regresi, Uji t dan Signifikansinya

Variabel	Koef.	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Const)	0.280	.067		4.203	.000
X_1	.083	.022	.090	3.773	.000
X_2	.164	.042	.211	3.909	.000
X_3	.399	.060	.447	6.682	.000
X_4	.132	.034	.179	3.823	.000
X_5	.108	.022	.137	4.985	.000

Dari hasil di atas didapatkan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,280 + 0,083 X_1 + 0,164 X_2 + 0,399 X_3 + 0,132 X_4 + 0,108 X_5 + e$$

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel efektifitas kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Variabel Perencanaan (X_1)
 Harga b untuk variabel perencanaan (X_1) berdasarkan hasil analisis di atas adalah 0,083 berarti bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh perencanaan sebesar 8,3%.
 Sedangkan dilihat dari harga signifikan t, maka variabel perencanaan (X_1) dengan nilai $t = 3,773$ lebih besar bila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,001 atau dengan melihat harga signifikan $t = 0,000$ berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel perencanaan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Variabel Pengorganisasian (X_2)
 Harga b untuk variabel pengorganisasian (X_2) berdasarkan hasil analisis di atas adalah 0,164 berarti bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengorganisasian sebesar 16,4%.
 Sedangkan dilihat dari harga signifikan t, maka variabel pengorganisasian (X_2) dengan nilai $t = 3,909$ lebih besar bila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,001 atau dengan melihat harga signifikan $t = 0,000$ berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel pengorganisasian (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Variabel Penyusunan Personalia (X_3)
 Harga b untuk variabel penyusunan personalia (X_3) berdasarkan hasil analisis di atas adalah 0,399 berarti bahwa produktivitas kerja dipengaruhi

oleh penyusunan personalia sebesar 39,9%.

Sedangkan dilihat dari harga signifikan t , maka variabel penyusunan personalia (X_3) dengan nilai $t = 6,682$ lebih besar bila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,001 atau dengan melihat harga signifikan $t = 0,000$ berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel penyusunan personalia (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Variabel Pengarahan (X_4)

Harga b untuk variabel pengarahan (X_4) berdasarkan hasil analisis di atas adalah 0,132 berarti bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengarahan sebesar 13,2%.

Sedangkan dilihat dari harga signifikan t , maka variabel pengarahan (X_4) dengan nilai $t = 3,823$ lebih besar bila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,001 atau dengan melihat harga signifikan $t = 0,000$ berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel pengarahan (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. Variabel Pengawasan (X_5)

Harga b untuk variabel pengawasan (X_5) berdasarkan hasil analisis di atas adalah 0,108 berarti bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengawasan sebesar 10,8%.

Sedangkan dilihat dari harga signifikan t , maka variabel pengawasan (X_5) dengan nilai $t = 4,985$ lebih besar bila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,001 atau dengan melihat harga signifikan $t = 0,000$ berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel pengawasan (X_5) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel penyusunan personalia (X_3) mempunyai pengaruh yang paling dominan, yaitu sebesar 39,9% terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Efektivitas Kepemimpinan yang terdiri dari variabel : Perencanaan (X_1), Pengorganisasian (X_2), Penyusunan personalia (X_3), Pengarahan (X_4), dan Pengawasan (X_5) secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) Personil Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pengurus Pondok Pesantren Kedunglo Kediri. Hal ini didasarkan pada hasil analisa of variansi (ANOVA), yang ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 778,872 lebih besar apabila dibandingkan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5% derajat bebas 5 dan 84 adalah sebesar 2,33. Atau dengan cara lain probabilitas (Sig) yang dihasilkan oleh analisa variansi yaitu sebesar 0,000.
2. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja adalah penyusunan personalia (X_3), yang ditunjukan dengan koefisien regresi (b) sebesar 0,399 atau berpengaruh sebesar 39,9%, dibandingkan dengan variabel lain secara berturut-turut yaitu pengorganisasian (X_2) 16,4%, pengarahan (X_4) sebesar 13,2%, pengawasan (X_5) sebesar 10,8%, dan perencanaan (X_1) sebesar 8,3%.

Saran-saran

1. Diharapkan pengasuh yayasan perjuangan wahidiyah dan pondok pesantren kedunglo untuk berupaya

memperketat atau meningkatkan fungsi kepemimpinannya yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja para anggota.

2. Dengan diketahuinya penyusunan personalia lebih dominan pengaruhnya dibanding dengan variabel efektivitas kepemimpinan yang lain maka disarankan bagi pengasuh untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan peranan penyusunan personalia mengingat bidang kerja yang tangani sangat kompleks.
3. Berdasarkan kenyataan penelitian ini, tidak berarti menunjukkan adanya suatu kelemahan atau suatu yang tidak umum, tetapi merupakan suatu karakteristik sistem yang terjadi di Yayasan Perjuangan Wahidiyah dan Pondok Pesantren Kedunglo Kediri. Meskipun demikian, upaya-upaya peningkatan pada aspek perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan perlu untuk selalu dikembangkan, dengan harapan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Malik Fadjar; 1993; Administrasi dan Supervisi Pendidikan; Cetakan I Penerbit Aditya Media; Yogyakarta.
- Bamban Kusriyanto; 1993; Meningkatkan Produktivitas Karyawan; Penerbit Sinar Harapan; Jakarta.
- Charles J. Keating alih bahasa A.M. Mangunhardjana; 1991; Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya; Penerbit Kanisius; Jakarta.
- Elsbree; Willard S. and Harold J. Mc. Nally; 1959; Elementary School Administration and Supervision; New York; American Book Company.
- GBHN Ketetapan MPR RI Tahun 1993; Cetakan II Penerbit Pustaka Pelajar; Yogyakarta
- Hadari Nawawi; M. Martini Hadari; 1993; Kepemimpinan Yang Efektif; cetakan pertama; Gajahmada University Press.
- Kartini Kartono; 1988; Pemimpin dan Kepemimpinan; Cetakan IV; Penerbit CV. Rajawali; Jakarta.
- Kenneth N. Wexley; Gory A. Yuki, alih bahasa Muh. Sobaruddin; 1992; Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia; Cetakan Kedua; Penerbit P.T. Rineka Cipta; Jakarta.
- Koontz, Harold and Cyril O'Donnel, 1977; Principles of Management; Second Edition; McGraw-Hill Book Company Inc; New York.
- Mudrajad Kuncoro, Ph.D., *Metode Riset untuk Bisnis Ekonomi; Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*, Penerbit : Erlangga.
- Muchdarsyah Sinungan; 1992; Produktivitas Apa dan Bagaimana; Cetakan Pertama; Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhadjir Effendy; HU. Republika; 12 Desember 1996; Jakarta.
- M. Ngalm Purwanto; 1987; Administrasi dan Supervisi Pendidikan; Cetakan Pertama; Remaja Karya CV. Bandung.
- Moh. As'ad, 1982; Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan Suatu Pendekatan Psikologik; Penerbit Liberty; Yogyakarta.

- Mochtar Effendy; 1986; Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam; Penerbit Bhatara Karya Aksara; Jakarta.
- Michael Amstrong; 1994; Manajemen Sumberdaya Manusia; Penerbit PT. Elexmedia Komputindo; Jakarta.
- Onong Uchjana Effendi; 1992; Kepemimpinan dan Komunikasi; Cetakan IV; Penerbit Mandar Maju; Bandung
- Payaman Simanjuntak; 1987; Tenaga Kerja, Produktivitas dan Kecenderungannya dalam Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia; Kumpulan kertas kerja, J. Ravianto Putra, LSIUP; Jakarta.
- Rusli Syarif; 1991; Produktivitas; Edisi Revisi; Penerbit Aksara Bandung.
- Stephen P. Robbins, Alih bahasa Jusuf Udaya, 1994; Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi; Edisi 3; Penerbit Arcan; Jakarta.
- Soeharsono Sangir; 1989; Membangun Manusia Karya; Penerbit Sinar Harapan Jakarta.
- Sukanto Reksodiprodjo dan T. Hani Handoko; 1988; Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM; Yogyakarta.
- Suntoyo Yitnosumarto, 1987; Analisis Regresi dan Korelasi (Teori dan Terapannya). Universitas Brawijaya, Malang.
- Tulus Winarsunu; 1996; Statistik Teori dan Aplikasinya dalam penelitian; Jilid 1; Penerbit UMM Press; Malang.
- Tulus Winarsunu; 1996; Statistik Teori dan Aplikasinya dalam penelitian; Jilid 2; Penerbit UMM Press; Malang.
- Trisakti Handayani; 1986; Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Akademik Dosen di Universitas Muhammadiyah Malang; Tesis Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
- Uma Sekaran, 1992; Research Methode for Business A Skill Building Approach; Second Eition; Southern Illinois University.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor : 25 tahun 2000, tentang *Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) Tahun 2000 – 2004*.
- Wahjosumidjo; 1985; Kepemimpinan dan Motivasi; Cetakan Pertama; Penerbit Ghalia Indonesia; Jakarta.
- Wahjosumidjo; 1994; Kiat Kepemimpinan dalam Teori dan Praktek; Cetakan Pertama; Penerbit Harapan Masa PGRI; Jakarta.
- Wether; Jr; William B. And Keith Davis; 1985; Personel Management and Human Resources; Second Edition; McGraw-Hill; Singapore