PENGARUH KONFLIK PERAN, PENGAWASAN MELEKAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU SMK PGRI 1 MEJOBO KUDUS

Nurul Imam[1)], **Maria Magdalena Minarsih**[2),] **Moh Mukeri Warso** [3)]

[1)] Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

[2), 3)] Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAKSI

Efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang dapat menentukan efektivitas kerja karyawan berhasil dilakukan dengan baik atau tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran, pengawasan melekat dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus dengan sampel sebanyak 55 orang dengan teknik *sampling total sampling*. Analisis data yang digunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsiklasik, analisis regresi berganda dan uji t serta uji F.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan konflik peran terhadap efektivitas kerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar -1,553 dan nilai t hitung (-5,476) < t tabel (-2,004). Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan melekat terhadap efektivitas kerja guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,542 dan nilai t hitung (3,110) > t tabel (2,004). Ada pengaruh disiplin kerja positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,593 dan nilai t hitung (7,728) > t tabel (2,004). Ada pengaruh konflik peran dan pengawasan melekat secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus dengan nilai F hitung (25,370) > F tabel (1,140).

Sebaiknya SMK PGRI 1 Mejobo Kudus meningkatkan konflik peran, pengawasan melekat dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Kata Kunci: konflik peran, pengawasan melekat, disiplin kerja, efektivitas kerja

ABSTRACT

Effectiveness is defined as the successful conduct program is influenced by various factors that can determine the effectiveness of employees successfully carried out properly or not influenced by the style of leadership. This study aims to determine the effect of role conflict, supervision and discipline of work attached to the effectiveness of teachers of SMK PGRI 1 Mejobo Kudus. The population in this study were teachers of SMK PGRI 1 Mejobo Kudus with a sample of 55 people with total sampling technique sampling. Analysis of the data used to test the validity and reliability, asumsiklasik test, multiple regression analysis and t test and F test

The results showed no significant negative influence and role conflict on the effectiveness of teachers work with regression coefficient of -1.553 and t value (-5,476) <t table (-2,004). There is a positive and significant impact on the effectiveness of the inherent supervision of teachers, with the value of regression coefficient of 0,542 and t value (3,110)> t table (2,004). There is a positive effect of labor discipline and significant impact on the effectiveness of teachers, with the value of regression coefficient of 1.593 and t value (7,728)> t table (2,004). There is an effect inherent conflicts and oversight roles together on the effectiveness of the work of teachers of SMK PGRI 1 Mejobo Kudus F count (25,370)> F table (1.140).

Preferably SMK PGRI 1 Mejobo Kudus increasing role conflict, supervision and discipline of work attached to the effectiveness of the work so as to improve the effectiveness of the work.

Keywords: ***role conflict, inherent supervision, work discipline, effectiveness***

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembangunan bidang pendidikan juga memerlukan SDM yang memadai, sekolah sebagai satu institusi yang membangun pendidikan, membutuhkan SDM yang memadai agar tujuan pendidikan dapat diwujutkan.Di sekolah guru merupakan SDM utama disamping tenaga kependidikan lainya yang menentukan maju mundurnya kualitas pendidikan, sehingga efektifitas kerja guru perlu mendapat perhatian. Urgensi ini tidak mungkin ditawar karena kunci peningkatan kualitas sekolah adalah kualitas gurunya (Tilaar, 2008:125). Penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenjang dan satuan pendidikan ditentukan oleh faktor guru, sehingga kualitas guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan (Hamalik, 2002:138)

Efektifitivitas kerja erat kaitanya dengan lingkungan kerja.Lingkungan kerja yang kondusif seperti struktur organisasi yang rapi, hubungan kerja antar anggota yang teratur, lingkungan kerja yang nyaman dan terpenuhinya kebutuhan fisik dan material akan meningkatkan efektifitas kerja. Organisasi yang rapi, hubungan kerja antar anggota yang teratur, lingkungan kerja yang nyaman dan terpenuhinya kebutuhan fisik dan material merupakan faktor-faktor iklim organisasi. Selain faktor tersebut, efektivitas kerja guru dipengaruhi oleh faktor supervisi, seperti jadwal supervisi yang teratur dan materi supervisi, seperti supervisi mngenai pembuatan program tahunan dan program semester, Kriteria Ketetapan Minimal (KKM) rencana pembelajaran, penulisan soal, pembuatan analisis, program remedial dan peningkatan kinerja guru.

Mutu Pendidikan mengandung lima rujukan, yaitu kesesuaian, daya tarik, efektifitas, efisiensi dan produktivitas (Miarso, 2004:178). Efektifitas pendidikan seringkali diukur dengan tercapainya tujuan, atau ketepatan dalam dalam mengelola suatu situasi yang dilakukan secara teratur atau berurutan melalui tahap perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, penilaian, dan penyempurnaan. Banyak upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan untuk meningkatkan efektifitas kerja seorang guru diantaranya meningkatkan kualitas kerja, menciptakan iklim organisasi yang baik dan sebagainya.

Pemerintah sudah banyak berusaha agar mutu pendidikan meningkat seperti pencantuman anggaran pendidikan 20 % dalam APBN dan perbaikan kurikulum seperti Kurikulum Berbasis Kompetensi dan pelaksanaan ujian nasional semua dimaksudkan untuk meningkatkan mutu.Namun usaha itu belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Kenyataan yang ada dilingkungan pendidikan hasil belajar siswa masih rendah. Posisi Indonesia menduduki peringkat 10 dari 14 negara berkembang di kawasan Asia Pasifik. Peringkat ini dilansir dari laporan *monitoring global* yang dikeluarkan lembaga PBB, UNESCO pada tahun 2014.

Efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang dapat menentukan efektivitas kerja guru berhasil dilakukan dengan baik atau tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Tugas bawahan dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan

pemberitahuan (komunikasi) tentang pendelegasian tugas/tanggung jawab serta adanya evaluasi kerja dari pimpinan (Steers, 2005:63).Menurut Steers (2005:81), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasidiantaranya waktu, tugas,fasilitas, produktivitas, motivasi, disiplin kerja, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, perlengkapan konflik peran dan pengawasan melekat

Menurut Robbins (2008), konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Menurut Luthans (2006), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan.

Menurut Winardi (1992 dalam Umam, 2010), konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Kreitner dan Kinicki (2005) mengatakan bahwa konflik peran adalah orang-orang memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten. Konflik peran muncul ketika seseorang menerima pesan yang tidak sebanding berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai (Ivancevich *et al*.; 2007).

Pegawai (guru) sering menghadapi tuntutan yang saling bertentangan antara pekerjaan dan keluarga, misalnya wanita mengalami konflik peranan yang lebih besar daripada pria antara pekerjaan dan keluarga karena wanita pada hakikatnya sebagai ibu rumah tangga yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab terhadap suami dan anak. Para guru yang belum menikah juga memiliki versi konflik peranan sendiri yaitu antara pekerjaan dan minat luarnya. Konflik peran dapat juga dialami ketika internalisasi nilai, etika atau standar pribadi bertentangan dengan harapan orang lain (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Menurut Siagian (2003:199), pengawasan melekat bisa juga disebut pengawasan atasan langsung yang dilakukan oleh setiap pimpinan.Selain sebagai perencanaan yang cekatan, pimpinan juga harus dapat menggerakkan organisasi dengan handal dan tangguh. Dimana setiap pimpinan harus menjadi pengawas yang efektif (melekat). Pengawasan melekat dapat berupa tindakan atau usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah secara langsung yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi, dengan kata lain pengawasan melekat disebut juga pengawasan atasan langsung (Harahap, 2004:23).

Pengawasan melekat sebagai salah satu kegiatan pengawasan, merupakantugas dan tanggung jawab setiap pimpinan untuk menyelenggarakan manajemen atau administrasi yang efektif dan efisien di lingkungan organisasi atau unit kerja masing-masing, baik di bidang pemerintahan maupun swasta. Peningkatan fungsi pengawasan melekat di lingkungan aparatur pemerintah bertolak dari motivasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, dengan cara sedini mungkin mencegah terjadinya kekurangan dan kesalahan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas di lingkungan organisasi atau unit kerja masing-masing. Pelaksanaan pengawasan melekat yang demikian tersebut dapat mengurangi dan mencegah secara dini terjadinya berbagai kelemahan dan kekurangan aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas pokok masing-masing.

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai memungkinkan pegawai dapat bekerja lebih baik, demikian halnya dengan penerapan disiplin terhadap

pegawai tentunya dapat membentuk pribadi pegawai yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksanadengan efektif dan efisien. Hal ini seperti dinyatakan oleh Handoko (2003: 361) pengawasan dirancang membutuhkan tata tertib yang mempunyai tujuan untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan yang telah digariskan

Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku (Moekijat, 2015:67). Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan (Nitisemito, 2006:118).

Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan oleh para pegawainya(Nitisemito, 2006:118).

Hasil studi awal yang dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi dari pihak kepala sekolah yang diperoleh dengan melakukan wawancara dimana beberapa mata pelajaran disekolah tidak dapat diselesaikan sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah disusun. Beberapa mata pelajaran tersebut diantaranya matematika dan bahasa Inggris. Kendala yang sering dialami oleh guru mata pelajaran tersebut disebabkan tingkat penerimaan masing-masing siswa tidak sama dimana beberapa siswa lambat dalam menerima materi tersebut sehingga guru harus mengulang kembali materi tersebut. Kendala lainnya adalah adanya praktik labolatorium khususnya mata pelajaran bahasa Inggris ataupun praktik kemampuan percakapan dari masing-masing siswa yang banyak memakan waktu. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi efektifitas kerja guru adalah konflik peran.

Beberapa guru mata pelajaran di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus mendapatkan tanggung jawab selain tugasnya sebagai mengajar. Tugas ganda yang diberikan diantaranya sebagai bendahara BOS, dimana mereka harus mengalokasikan waktunya untuk membuat laporan penerimaan dan pengeluarannya. Hal tersebut ditambah dengan mereka adalah ibu rumah tangga yang mempunyai kewajiban dirumah untuk mengurus keluarga. Peranganda tersebut dapat pula menghambat pekerjaan disekolah.

Faktor lain yang juga mempengaruhi efektivitas kerja guru adalah pengawasan dari pimpinan sekolah dalam hal ini khususnya kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab diantaranya merancang, menjalankan, mengawasi dan mengevaluasi aktivitas belajar mengajar yang ada di sekolah termasuk diantaranya pengawasan terhadap guru. Jumlah guru yang besar yaitu 55 orang dan jumlah pegawai tata usaha sebanyak 18 orang menyebabkan pengawasan yang dilakukan kurang mendalam terhadap pelaksanaan pekerjaan di sekkolah.

Disiplin kerja dari masing-masing komponen belajar-mengajar disekolah juga mempengaruhi efektivitas kerja dari guru. Masih adanya guru yang tidak masuk kelas baik dengan alasan kesehatan, urusan

keluarga atau dinas luar menyebabkan terhambatnya penyampaian materi yang sudah direncanakan. Masih adanya guru yang datang terlambat, atau mereka yang istirahat yang memanjang menyebakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya terbengkalai yang pada akhirnya tingkat capaian pembelajaran tidak tercapai. Berikut adalah data absensi guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus dari bulan Januari tahun 2015 sampai dengan Desember tahun 2015, adalah sebagai berikut :

Berdasarkan data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi Guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus Bulan Januari-Desember 2015 masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa guru yang tidak masuk kerja dan ada juga yang cuti kerja. Terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu (September, Oktober, November, Januari, Maret, April, Mei, Juni dan Juli) presentase absensi diatas 10% yang menunjukan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan guru yang terlambat bekerja. Dari data terebut diatas dapat dilihat bahwa rata-rata absensi guru adalah sebanyak 16 guru atau 14% setiap bulannya. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul, "Pengaruh konflik peran, pengawasan melekat dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus".

Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh secara parsial konflik peran terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus?
2. Seberapa besar pengaruh secara parsial pengawasan melekat terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus?
3. Seberapa besar pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus?
4. Seberapa besar pengaruhkonflik peran, pengawasan melekat dan disiplin kerja secara simultanterhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan melekat terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran dan pengawasan melekat secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus sebanyak 55 orang (data perDesember 2015 dari SMK PGRI 1 Mejobo Kudus). Berdasarkan teknik sampling yang digunakan tersebut maka sampeldalam penelitian ini adalah guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus sebanyak 55 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling*.

Alat pengukuran

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian meliputi Kuesioner, Wawancara dan Observasi

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil analisis dari butir pertanyaan dari variabel penelitian menunjukkan koefisien

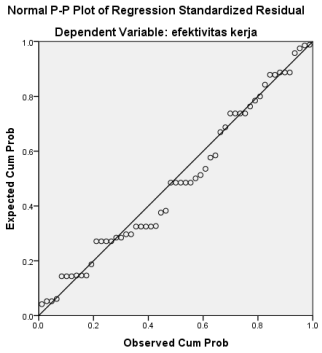
validitas berkisar antara 0,531 sampai 0,933 sedangkan nilai dari r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan jumlah sampel 55responden sebesar 0,2241. Terlihat bahwa koefisien validitas seluruh butir pertanyaan lebih besar dari nilai $r_{tabel.}$ Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian adalah valid atau mampu mengukur data dari variabel yang di teliti dengan tepat.

Uji Reliabilitas

Hasil analisis faktor pada seluruh butir pertanyaan dari variabel penelitian, baik meliputi variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) dan variabel terikat (Y) menunjukkan koefisien *cronbach alpha* berkisar antara 0,714 sampai 0,912. Tampak bahwa nilai tersebut berada di atas nilai yang disyaratkan yaitu sebesar 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rangkaian soal yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsiklasik

a. Uji Normalitas Data



Gambar 1 Histogram Uji Normalitas

Data berdistribusi normal juga terbukti pada *output* Gambar 1 hasil P-P plot. Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran datanya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis regresi.

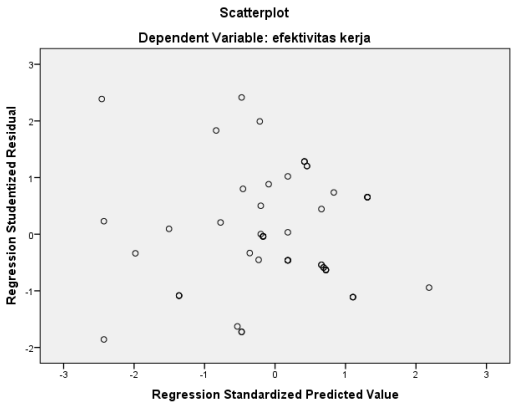
b. Uji Multikolinearitas

Tabel 1
Nilai VIF dan Tollerance

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Konflik peran	.182	5.500
	Pengawasan melekat	.441	2.266
	Disiplin kerja	.265	3.774

Dari Tabel 1 diatas terlihat bahwa nilai tollerance mendekati satu untuk semua variabel dan nilai VIF berada di sekitar satu, dengan demikian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolineritas di dalam model. Pengujian mulitikolineritas dengan menggunakan VIF dan *Tollerance* sesuai dengan pendapat Santoso (2003:124).

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 : Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil diatas terlihat bahwa data menyebar secara acak atau tidak membentuk sebuah pola yang dapat memberikan arti (variance bersifat homogen), dengan demikian disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.282	2.733		3.397	.001
	konflik peran	-1.553	.284	-1.139	-5.476	.000
	pengawasan melekat	.542	.174	.415	3.110	.003
	disiplin kerja	1.593	.206	1.332	7.728	.000

a. Dependent Variable: efektivitas kerja

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi untuk variabel konflik peran (X_1) adalah sebesar -1,553. Hal ini menunjukkan ada pengaruh negatif dari variabel konflik peran terhadap efektivitas kerjaguru. Artinya jika konflik peransemakin meningkat maka efektivitas kerjaguruakan menurun.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengawasan melekat(X_2) adalah sebesar 0,542. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabelpengawasan melekatterhadap efektivitas kerjaguru. Artiya jikapengawasan melekatsemakin meningkatmaka efektivitas kerjaguru akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_3) adalah sebesar 1,593. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel disiplin kerjaterhadap efektivitas kerjaguru. Artiya jika disiplin kerja semakin baik maka efektivitas kerjaguru akan meningkat.
4. Jika variabel konflik peran (X_1),pengawasan melekat(X_2) dan disiplin kerja (X_3)bernilai nol maka efektivitas kerjaguru (Y) akan bernilai 9,282 (positif). Hal tersebut berarti jika gurumengalamikonflik peran, pengawasan melekatsemakin meningkat dan disiplin kerja yang baik maka maka efektivitas kerjaguruakan meningkat.

Koefisien Determinasi

Tabel 4
Koefisien R hitung dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774[a]	.599	.575	2.05683

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pengawasan melekat, konflik peran

Tabel 4 menunjukkan besarnya nilai determinasi (Adj.R^2) hasil hitung adalah sebesar 0,575. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Konflik peran (X_1), kenaikkan Pengawasan melekat(X_2) dan disiplin kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 57,5%, di mana sisanya yaitu sebesar 42,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

1. Pengujian Hipotesis Parsial antara Variabel Konflik Peran (X_1) dan Efektivitas kerja (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai t $_{hitung}$ (-5,476) < dari pada t $_{tabel}$ (-2,004). Sehingga thitung berada di daerah penolakan Ho atau daerah penerimaan Ha, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh negatif antara variabel konflik peran (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y).

2. Pengujian Hipotesis Parsial antara Variabel Pengawasan Melekat (X_2) dan Efektivitas kerja (Y)

   Berdasarkan gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai t $_{hitung}$ (3,110) > dari pada t $_{tabel}$ (2,004). Sehingga t $_{hitung}$ berada di daerah penolakan Ho atau daerah penerimaan Ha, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel pengawasan melekat (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y)

3. Pengujian Hipotesis Parsial antara Variabel Disiplin Kerja(X_3) dan Efektivitas kerja (Y)

   Hasil perhitungan diperoleh nilai t $_{hitung}$ (7,728) > dari pada t $_{tabel}$ (2,004). Sehingga t $_{hitung}$ berada di daerah penolakan Ho atau daerah penerimaan Ha, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_3) terhadap efektivitas kerja (Y).

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Berdasarkan gambar 4.6 dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai F $_{hitung}$ (25,370) > F $_{tabel}$ (1,140) dan sign (0,000) < signα(0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh antara variabel konflik peran (X_1), pengawasan melekat(X_2) dan disiplin kerja(X_3)secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja (Y) secara bersama-sama.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Ada pengaruh negatif dan signifikan konflik peran terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar -1,553 dan nilai t hitung (-5,476) < t tabel (-2,004).
2. Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan melekat terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,542 dan nilai t hitung (3,110) > t tabel (2,004).
3. Ada pengaruh disiplin kerja positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,593 dan nilai t hitung (7,728) > t tabel (2,004).
4. Ada pengaruh konflik peran dan pengawasan melekat secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung (25,370) > F tabel (1,140)

Saran

1. Sebaiknya SMK PGRI 1 Mejobo Kudus dapat memenuhi harapan dari masing-masing elemen sekolah, khususnya tenaga pengajar/guru misalnya memberikan kompensasi sesuai dengan kontribusinya, mendistribusikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan ataupun memberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.
2. SMK PGRI 1 Mejobo Kudus sebaiknya meningkatkan pengawasan terhadap elemen dari sekolah sehingga guru yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat misalnya memberikan *reward* bagi guru yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan sesuai dengan waktu yang ditetapkan
3. SMK PGRI 1 Mejobo Kudus sebaiknya meningkatkan disiplin kerja dari guru

terutama dalam mengikuti dan mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan. Upaya yang dapat dilakukan diantaranya memberikan tindakan tegas bagi guru yang tidak mematuhinya.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, 2008. *Manajemen Produksi & Perencanaan Sistem. Produksi Buku I*. Yogyakarta: BPFE

Anwar, Prabu, 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama

Applebye, 2011. *Manajemen. Perkantoran Modern*. Jakarta: Binarupa Aksara

Baron, 2008. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.

Cormick, 2005. Human Resource Management, Prentice-Hall, Singapore.

Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Gouzali Saydam, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta : Djanbatan

Hadi, 2003. *Metodologi Research*, Yogyakarta : Rineka Cipta

Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh.* Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara

Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

Indriantoro, Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*, Yogyakarta : BPFE

Katz, Daniel & Kahn, Robert L. 2006. *The Social Psychology of Organizations. Dalam Becker & Neuhauser The Efficient Organizations*.New York. Elsevier.

Mas'ud, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mathis dan Jackson, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusi (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Jilid 1;* Jakarta: Salemba Empat

Mayer & Takeuchi, 2008. *Dasar-Dasar Manajemen Perusahaan, Jilid 1*, Jakarta : Penerbit Erlangga.

Moekijat, 2008. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Molan, 2006. *Manajemen Jasa, Edisi Pertama*. Yogyakarta; Penerbit Andi

Narwodo dan Wajdi, 2005. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Tehadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Skripsi. Fakultas Ekonomi. USU*

Purnomo, 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT Penerbit Erlangga.

Ratna, 2004. *Kamus Manajemen*, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan

Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Robbins & Coulter, 2007. *Manajemen, Edisi Kedelapan*, Jakarta : Penerbit PT. Indeks

Robbins, 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*, Jakarta : Penerbit. Salemba Empat

Santosa, 2009. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Penerbit. PT. Raja Grafindo

Saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid kesatu,*. Jakarta, PT. Toko Gunung Agung

Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya. Paramita

Sekaran, 2009. *Research Method For Business, Metode Penelitian Edisis. Ke-4*. Bandung: Salemba Empat

Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III.* Jakarta : STIE YKPN

Sperling, 2007. "Psychology : Made Simple", London, The Publisher W. H. Allen & Co. Ltd.

Supranto, 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi ketujuh Jilid 2.* Jakarta: Penerbit Erlangga