

## Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pucca Learning Centre Medan

Sandi Pratama<sup>1</sup>, Fahmi Sulaiman<sup>2\*</sup>, Juli Meliza<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia, Email: fahmisulaiman1990@gmail.com

### ARTICLES INFORMATION

### ABSTRACT



#### JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.7, No.1, November 2023  
Page/Halaman : 78 - 88

ISSN (online) : 2599-171X  
ISSN (print) : 2598-9545

#### Keyword :

leadership, performance, pucca learning

#### JEL. classification :

M31, O15

#### Permalink:

DOI:10.32493/frkm.v6i1.27471

#### Article info :

Received : Agustus 2023  
Revised : September 2023  
Accepted : Oktober 2023

#### Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

#### Contact Author :

© LPPM & PRODI MM UNPAM  
JL.Surya Kencana No.1 Pamulang Tangerang  
Selatan – Banten  
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491  
e-mail : [forkamma@unpam.ac.id](mailto:forkamma@unpam.ac.id)

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan pimpinan terhadap kinerja pegawai di Pucca Learning Center, Medan. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif. Sampel penelitian ini adalah 30 pegawai di Pucca Learning Center, Medan. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan pimpinan terhadap kinerja pegawai di Pucca Learning Center, Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pucca Learning Center, Medan berdasarkan pengujian hipotesis dan nilai  $\alpha = 5\%$  dan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan ini adalah sebesar 13% sedangkan sisanya 87% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

*The purpose of this study was to determine whether there is an influence of leadership style on employee performance at the Pucca Learning Center, Medan. The research method that the writer uses is associative quantitative research method. The sample of this research is 30 employees at Pucca Learning Center, Medan. Data analysis used a simple linear regression test, while data processing used SPSS 23. The results of this study are that there is an influence of leadership style on employee performance at the Pucca Learning Center, Medan. The results showed that leadership style has an effect on employee performance at the Pucca Learning Center, Medan based on hypothesis testing and the value of  $\alpha = 5\%$  and the magnitude of the influence of this leadership style is 13% while the remaining 87% is influenced by other variables not examined.*

## A. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk yang diciptakan dengan memiliki sifat yang berbeda-beda dengan makhluk lainnya yang hidup di dunia ini. Manusia adalah makhluk yang sempurna karena memiliki sifat-sifat fisik maupun psikis yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan hidupnya. Manusia juga dilengkapi akal untuk berfikir dan dengan berfikir, manusia menjadi mampu melakukan perubahan dalam dirinya. Berfikir juga memberi kemungkinan manusia untuk memperoleh pengalaman. Mengingat begitu berharganya potensi yang dimiliki manusia dalam berfikir dan memperoleh pengetahuan, maka manusia harus dibekali dengan pendidikan.

Pendidikan bagi bangsa yang sedang berkembang seperti bangsa Indonesia saat ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa secara bertahap. Pendidikan adalah salah satu faktor terpenting untuk memajukan bangsa Indonesia. Pendidikan juga merupakan pembentuk karakter bangsa oleh karena itu setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pendidikan. Pendidikan dari segi bahasa berasal dari kata dasar *didik*, dan diberi awalan *men-*, menjadi *mendidik*, yaitu kata kerja yang artinya memelihara dan memberi latihan (ajaran). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Pendidikan sebagai kata benda berarti proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan.

Menurut Dalle (dalam Zainuri, 2018:12), pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan, yang berlangsung di sekolah dan di luar sekolah sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat mempermainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tetap untuk masa yang akan datang. Ada tiga jenis pendidikan yang diterapkan di Indonesia yaitu pendidikan formal, pendidikan nonformal dan pendidikan informal. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pendidikan formal adalah pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan formal terdiri dari pendidikan formal berstatus negeri dan swasta. Pendidikan formal bersifat terstruktur, memiliki sistem yang jelas dan diakui sehingga setiap menyelesaikan satuan pendidikan, anak didiknya bisa melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Satuan pendidikan penyelenggara pendidikan formal ini adalah contohnya Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), perguruan tinggi, universitas, dan sebagainya

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan nonformal ini merupakan jalur pendidikan yang tujuannya untuk mengganti, menambah dan melengkapi pendidikan formal. Pendidikan ini dapat diselenggarakan oleh lembaga khusus yang ditunjuk oleh pemerintah dengan berpedoman pada standar nasional pendidikan, dan karena berpedoman pada standar nasional pendidikan maka hasil dari pendidikan nonformal ini dapat dihargai setara dengan pendidikan formal. Satuan pendidikan penyelenggara pendidikan nonformal ini adalah Kelompok Bermain (KB), lembaga kursus, sanggar, kelompok belajar, dan sebagainya.

Sedangkan, Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan ini diberikan kepada setiap individu sejak lahir hingga sepanjang hayatnya, baik

melalui keluarga maupun lingkungannya. Jalur pendidikan ini akan menjadi dasar yang akan membentuk kebiasaan, watak, dan perilaku seseorang. Hasil pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan. Pendidikan sangat penting bagi semua warga negara Indonesia, maka itu sekolah adalah tempat yang cocok untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar, menambah keterampilan dan kreativitas, dan tentunya menambah pengetahuan anak didik. Sekolah merupakan salah satu dari satuan penyelenggara pendidikan formal yang ada di Indonesia. Sekolah adalah suatu lembaga atau tempat untuk belajar seperti membaca, menulis dan belajar untuk berperilaku yang baik. Sebagai lembaga pendidikan, sekolah didirikan oleh negara atau swasta yang dibangun untuk mengajari, mengelola dan mendidik peserta didik melalui pengajaran yang diberikan oleh tenaga pendidik

1. Pengelolaan mutu pendidikan harus diterapkan di sekolah. Pendidikan formal yaitu sekolah dikelola dengan tertib, teratur, dan efisien sehingga menghasilkan mutu pendidikan yang baik. Pengelolaan mutu pendidikan adalah orang-orang yang berperan dalam bidang pendidikan seperti pimpinan dan pegawai-pegawai. Dalam mengelola pendidikan yang bermutu baik, tentulah terdapat kerja sama diantara para pengelola dan juga kontribusi yang sangat besar dari pimpinan untuk menentukan langkah-langkah yang tepat agar terbentuklah mutu pendidikan yang baik. Untuk meningkatkan mutu pendidikan baik sangat dibutuhkan kerja sama yang besar dari pimpinan maupun pegawai-pegawai yang ikut serta dalam pengelolaan pendidikan. Sebagai pemimpin, pimpinan wajib menjalankan tugasnya dengan baik dalam mengelola sebuah sekolah terutama mengetahui dengan benar bagaimana cara agar ia dan pegawai-pegawai dapat bekerja sama dengan baik.

Sekolah yang berpendidikan baik, maju dan berkualitas tentunya terikat dari siapa yang memimpinnya. Seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai maka dengan mudah dalam mempengaruhi orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan sekolah, sebaliknya apabila seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tidak sesuai maka akan susah dalam mempengaruhi orang yang dipimpinya ataupun bekerja sama dengan bawahannya.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (Darodjat, 2015:326). Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Susanto, 2016:69). Keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah dalam menampilkan kinerja secara memuaskan banyak tergantung pada kualitas gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pimpinan, sejauh mana pimpinan mampu menampilkan gaya kepemimpinan yang sesuai, maka secara tidak langsung akan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Susanto, 2016:92). Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan pimpinan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan di SMP Yayasan Perpegawaian Letjen S. Parman menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Nasution, Ichan, 2020). Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Persada Bandar Lampung (Ruciana, Subari, Meladi, 2019). Adapun penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Banda Aceh (Sari, 2017).

Pucca Learning Center yang bertempat di Jl. Selam V No 60, Medan adalah sebuah lembaga kursus pendidikan bahasa Inggris di kota Medan. Kursus ini mempekerjakan pegawai-

pegawai yang dipimpin oleh pimpinan secara langsung. Pimpinan memberikan sistem pembelajaran kepada pegawai, sedangkan pegawai lah yang melaksanakan sistem yang diberikan pada saat kegiatan belajar mengajar berlangsung. Setiap pegawai yang mengajar dari tingkatan *Young Learner* hingga Sekolah Menengah Atas (SMA) diberikan kewenangan untuk mengatur kelasnya di bawah arahan pimpinan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan penulis di Pucca Learning Center, Medan yaitu adanya keluhan dari berbagai pegawai yang mengatakan bahwa tidak adanya perlakuan yang adil antara pegawai dengan pegawai lainnya sehingga beberapa pegawai merasakan bahwa gaya kepemimpinan pimpinan tidak seimbang sesama pegawai dan para pegawai merasakan semangat mereka turun karena pemberian tugas yang banyak. Berdasarkan hasil interview dengan pimpinan, mengatakan bahwa kinerja pegawai yang menurun disebabkan oleh kurangnya sistem pengawasan pimpinan secara langsung di lingkungan kerja. Adapun kinerja pegawai yang menurun juga dikarenakan adanya kebijakan baru yang diberikan pimpinan kepada para pegawai untuk menggunakan metode pembelajaran daring (dalam jaringan) kepada murid-murid dimana setiap pegawai mendapatkan 5-7 kelas per hari dan setiap pegawai hanya diberikan waktu 5 menit untuk istirahat, hal tersebut yang membuat para pegawai lelah dan bosan sehingga menyebabkan semangat mereka menurun.

Oleh sebab itu, penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai fenomena tersebut dengan melakukan wawancara dengan beberapa pegawai di Pucca Learning Center, Medan. Ada pegawai yang mengatakan bahwa semangatnya turun dari hari ke hari sehingga mengganggu kinerjanya, dan ada juga pegawai yang merasa capek akan sistem yang dibuat pimpinan dalam mengizinkan pegawai mengajar murid yang berbeda tingkatan kelas dalam satu kelas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Pucca Learning Center, Medan

## B. KAJIAN LITERATUR

### C. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang. (Kartono, 2016). Indikator gaya kepemimpinan ini adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, kepribadian.

### Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Susanto, 2016). Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar
4. Pembiasaan tugas-tugas kepada siswa
5. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

#### D. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Di mana pengertian dari penelitian kuantitatif yaitu “jenis penelitian yang pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis” (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dilaksanakan pada Juni 2022 sampai dengan Agustus 2022. Dilaksanakan di kantor Pucca Learning Centre. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh dengan jumlah sampel 30 orang.

##### Regresi Sederhana

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel satu dan variabel lainnya. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen dan variabel yang di pengaruhi disebut variabel dependen.

Persamaan regresi sederhana adalah :

$$Y = a + b_1 x_1$$

Keterangan

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi

$x_1$  : Gaya Kepemimpinan

##### Uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi adalah pengujian yang di lakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

##### Uji Hipotesis

Perbedaan penerapan Antara uji z dan uji t hanya terletak pada jumlah sampel yang digunakan (Siregar, 2017:194). Untuk uji z sampel  $n > 30$ , sedangkan uji t sampel  $n < 30$ . Untuk menguji hipotesis, penulis menggunakan uji t *test* yang diproses dengan cara mencari  $T_{hitung}$ , lalu hasilnya dibandingkan dengan  $T_{tabel}$ .

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
2. Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.
3. Tabel distribusi T dengan  $\alpha = 0,05$  (5%).
4.  $H_a$  = terdapat hubungan signifikan antara variabel x dan variabel y.
5.  $H_o$  = tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel x dan variabel y.

Uji signifikansi berfungsi jika peneliti ingin menemukan makna hubungan variabel X terhadap variabel Y, maka hasil korelasi PPM diuji dengan uji signifikansi dengan rumus di bawah ini: (Riduwan, 2016:139)

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n}-2}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

$t_{hitung}$  = Nilai  $t_{hitung}$

r = Nilai koefisien korelasi hasil  $r_{hitung}$

n = Jumlah sampel/data yang dikorelasikan



### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui berapa persen hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk itu dalam analisis regresi agar koefisien korelasi yang diperoleh dapat diartikan, maka di hitung indeks determinasinya yaitu hasil kuadrat dari koefisien korelasi. Apabila variabel independe lebih dari satu maka nilai yang diambil di tabel *Adjusted R Square*, jika variabel independen hanya satu maka nilai yang diambil di tabel *R Square*. Adapun rumus uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017)

## E. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121), hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya butir-butir pernyataan yang ada dalam suatu daftar pernyataan, dimana kriteria pengujiannya adalah dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item dinyatakan valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS 23. Untuk menguji validitas instrumen, penulis membagikan kuesioner kepada 30 pegawai Pucca Learning Center yang merupakan responden dalam penelitian ini. Lalu, untuk menganalisis hasil validitas nya adalah dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Diketahui  $N=30$ ,  $df=28$ , signifikansi 5%, maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,361$ .

**Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,398	0,361	VALID
2	0,477	0,361	VALID
3	0,468	0,361	VALID
4	0,742	0,361	VALID
5	0,563	0,361	VALID
6	0,533	0,361	VALID
7	0,605	0,361	VALID
8	0,515	0,361	VALID

Berdasarkan hasil pengujian diatas, total pernyataan untuk variabel X (Gaya Kepemimpinan) yaitu 8 pernyataan dan hasil pengujian validitas adalah lebih dari 0,361 yang berarti semua pernyataan untuk variabel X (Gaya Kepemimpinan) adalah valid.

**Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,672	0,361	VALID
2	0,627	0,361	VALID
3	0,626	0,361	VALID
4	0,770	0,361	VALID
5	0,398	0,361	VALID
6	0,695	0,361	VALID

7	0,377	0,361	VALID
8	0,416	0,361	VALID
9	0,405	0,361	VALID
10	0,596	0,361	VALID

Berdasarkan hasil pengujian diatas, total pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) yaitu 10 pernyataan dan hasil pengujian validitas adalah lebih dari 0,361 yang berarti semua pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Berikut ini tabel hasil pengujian reabilitas gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai yaitu:

**Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,617	8

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai alpha cronbach's lebih besar dari 0,6 yaitu 0,617 yang berarti semua pertanyaan untuk variabel X (Gaya Kepemimpinan) *reliable*.

**Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,761	10

Berdasarkan tabel diatas, nilai alpha cronbach's lebih besar dari 0,6 yaitu 0,761 yang berarti semua pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja) *reliable*.

### Uji Korelasi

Berdasarkan tabel berikut ini nilai korelasi pearson antara gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,400 > 0,361, artinya gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun nilai korelasi yang positif artinya jika gaya kepemimpinan (X) meningkat, maka kinerja pegawai (Y) juga meningkat. Sedangkan, berdasarkan tingkat hubungannya termasuk sedang

**Tabel 5. Uji Korelasi**

Correlations			
		GAYA KEPEMIMPINAN	KINERJA PEGAWAI
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	,400*
	Sig. (2-tailed)		,029
	N	30	30
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,400*	1
	Sig. (2-tailed)	,029	
	N	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan pimpinan terhadap kinerja pegawai di Pucca Learning Center, Medan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program SPSS 23 untuk menghitung uji regresi linier sederhana. Berikut ini tabel hasil pengujian regresi linier sederhana pada masing-masing variabel yaitu:

**Tabel 6. Uji Regresi Linear**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,594	7,603		3,103	,004
	GAYA KEPEMIMPINAN	,524	,227	,400	2,309	,029

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

### Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,400 <sup>a</sup>	,160	,130	4,127

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN  
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,130 atau 13%, ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja pegawai di Pucca Learning Center, Medan sebesar 13%, sedangkan sisanya 87% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

Uji Parsial (uji t)

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,594	7,603		3,103	,004
	GAYA KEPEMIMPINAN	,524	,227	,400	2,309	,029

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan  $2,309 > t_{tabel} 2,048$  dan nilai signifikan  $0,029 < \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



1 Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan kajian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) (Nasution, Ichan, 2020), (Ruciana, Subari, Meladi, 2019), (Sari, 2017). Adapun berdasarkan hasil pengolahan data yang ada di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi pada tabel 4.10 dan hasil regresi uji linier sederhana pada tabel 4.11 memiliki hubungan yang positif dan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Persamaan lainnya yaitu berdasarkan hasil uji simultan (f) pada tabel 4.13, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki nilai  $f_{hitung}$  sebesar 5,333 dimana  $f_{hitung} > f_{tabel}$  2,41 dengan taraf signifikansi 0,029 dimana  $sig\ value\ 0,029 < \alpha\ 0,05$ . Hasil penelitian inilah yang mendukung hasil penelitian terdahulu dimana gaya kepemimpinan pimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Azis, 2019). Lalu, berdasarkan hasil uji parsial (t) pada tabel 4.14, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,309 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,048 dengan taraf signifikansi 0,029 dimana  $sig\ value\ 0,029 < \alpha\ 0,05$ . Maka, hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian sebelumnya, dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Musmin, 2016)

1 Hasil penelitian ini juga terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu pada nilai koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 13%, dimana pada penelitian sebelumnya tingkat koefisien determinasi dari variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melebihi 16% yaitu 16,8% (Azis, 2019), 17 % (Musmin, 2016) dan 45,9% (Sapri, 2019)

Berdasarkan penelitian terdahulu (Ruciana, Subari, Meladi, 2019), fenomena yang terjadi adalah gaya kepemimpinan pimpinan masih bersifat otokratis yaitu mengambil kebijakan sendiri dalam keputusan, misalnya dalam hal penerimaan siswa baru dan pengangkatan wakil pimpinan. Lalu, fenomena lainnya adalah pimpinan belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Sedangkan, fenomena yang terjadi pada penelitian ini adalah masih kurangnya sistem pengawasan pimpinan secara langsung di lingkungan kerja. Oleh karena itu, terdapat perbedaan fenomena yang terjadi pada penelitian ini terhadap penelitian sebelumnya. Adapun berdasarkan hasil uji parsial (t) dari penelitian terdahulu (Ruciana, Subari, Meladi, 2019) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 19,42 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,71, yang artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan pimpinan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini, hasil pengujian parsial (t) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,309 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,048, yang artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan pimpinan terhadap kinerja pegawai. Maka, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Sari, 2017), fenomena yang terjadi yaitu rendahnya kinerja pegawai yang meliputi: pegawai mengajar tanpa persiapan yang matang, masih menggunakan metode pembelajaran ceramah, keterbatasan pegawai dalam menggunakan media dan metode pembelajaran, ketidaksesuaian antara Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan pelaksanaan pembelajaran, dan masih ada pegawai yang datang terlambat. Sedangkan, fenomena yang terjadi pada penelitian ini adalah para pegawai mengatakan bahwa semangat mereka menurun dikarenakan pemberian tugas yang banyak. Adapun menurut pimpinan, kinerja pegawai yang menurun disebabkan oleh kurangnya sistem pengawasan pimpinan secara langsung di lingkungan kerja dan adanya kebijakan baru yang diberikan pimpinan untuk menggunakan metode pembelajaran daring (dalam jaringan). Oleh karena itu, fenomena yang terjadi pada penelitian ini memiliki perbedaan terhadap penelitian sebelumnya. Adapun berdasarkan hasil uji parsial (t) dari penelitian terdahulu (Sari, 2017), menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,876 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,000, yang artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan

pimpinan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini, hasil pengujian parsial ( $t$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,309 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,048, yang artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan pimpinan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya

Berdasarkan penelitian terdahulu (Sapri, 2019), fenomena yang terjadi meliputi kinerja pegawai yang kurang optimal karena masih ada sebagian pegawai tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum melaksanakan pembelajaran dan masih adanya pegawai yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Sedangkan, fenomena yang terjadi pada penelitian ini adalah kinerja pegawai yang menurun dikarenakan pemberian tugas yang banyak, kurangnya sistem pengawasan pimpinan secara langsung di lingkungan kerja dan adanya kebijakan baru yang diberikan pimpinan untuk menggunakan metode pembelajaran daring (dalam jaringan). Oleh karena itu, terdapat perbedaan fenomena yang terjadi pada penelitian ini terhadap penelitian sebelumnya. Adapun berdasarkan hasil uji parsial ( $t$ ) dari penelitian terdahulu (Sapri, 2019) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 7,543 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,996, yang artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan pimpinan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini, hasil pengujian parsial ( $t$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,309 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,048, yang artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan pimpinan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya.

## F. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dibuat pada bab sebelumnya mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Pucca Learning Center, Medan”, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pucca Learning Center, Medan. Hal ini didapatkan dari hasil uji parsial (uji  $t$ ) yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  2,309 > nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,048 dan nilai signifikan 0,029 < alpha 0,05, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azis, A.Q., & Suwatno. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 4(2), 246-253. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darodjat, T. A.(2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Edison, E., Yohny A., &Imas K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta: Prenada Media Group.
- Hakim, L., Sunardi, N. (2017). Determinant of leverage and it's implication on company value of real estate and property sector listing in IDX period of 2011-2015. *Man in India*, 97(24), pp. 131-148.
- Handoko, T. H.(2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

- Husain, T., & Sunardi, N. (2020). Firm's Value Prediction Based on Profitability Ratios and Dividend Policy. *Finance & Economics Review*, 2(2), 13-26.
- Kadim, A., & Sunardi, N. (2022). Financial Management System (QRIS) based on UTAUT Model Approach in Jabodetabek. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Kadim, A., Sunardi, N & Husain, T. (2020). The modeling firm's value based on financial ratios, intellectual capital and dividend policy. *Accounting*, 6(5), 859-870.
- Musmin, N.U. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri Model Makassar*. UIN Alauddin Makassar.
- Nardi Sunardi Et Al (2020). Determinants of Debt Policy and Company's Performance, *International Journal of Economics and Business Administration* Volume VIII Issue 4, 204-213
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2013). *Management*. New Jersey: Pearson Education, inc.
- Sapri (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi pada MAN 1 Polewali Mandar)*. Universitas Negeri Makassar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunardi, N., & Tatariyanto, F. . (2023). The Impact of the Covid-19 Pandemic and Fintech Adoption on Financial Performance Moderating by Capital Adequacy . *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(1), 102–118. <https://doi.org/10.54099/ijibmr.v3i1.620>
- Supardi, (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Surjaweni, W. V. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Kepemimpinan: Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Komtemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainuri, A. (2018). *Pendidikan Karakter Integral di Keluarga, Sekolah, dan Masyarakat*. Palembang: Rafah Press Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang