

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN GURU SMA ISLAM AL-ULUM TERPADU MEDAN

Mirza Astia Amri*, Rizky Ridhani Sirait**, M. Febriyan
STEBIS Al-Ulum Terpadu

* email: mirzaastiamri@stebisalulumterpadu.ac.id,

** email: rizkyridhanisirait@stebisalulumterpadu.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the effect of leadership style and job training on the performance of teachers and staff of Al-Uum Terpadu Medan. This research was conducted using the Non Probability Sampling method with purposive sampling. The researcher distributed questionnaires to 30 respondents consisting of teachers and employees of Al-Ulum Terpadu Islamic High School Medan. Data analysis using SPSS V-20. The results of the analysis concluded that leadership style has an effect on performance where the value of the leadership style variable has a positive effect on the performance of teachers and employees. With a t-count value of 2,121 > 2,042 the t-table value and the training variable have a positive effect and a significant t-count is 2,299 > 2,042 t-value -Tables and results of the performance function model, the three observed variables, namely the independent variable and the dependent variable. It can be concluded that the normality test, multicollinearity supported by the VIF test are valid for statistical testing.

Keywords : Leadership Style, Job Training, Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai SMA Islam Al-Uum Terpadu Medan. Penelitian ini dilakukan dengan metode *Non Probability Sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 responden yang terdiri

Artikel Info

Received:

16-11-2022

Revised:

15-12-2022

Accepted:

20-01-2023

Published:

20-02-2023

dari guru dan pegawai SMA Islam Al-Uum Terpadu Medan. Analisis data menggunakan SPSS V-20. Hasil analisis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dimana nilai Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan pegawai dengan nilai t-hitung $2.121 > 2.042$ nilai t-tabel dan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan t-hitung adalah $2.299 > 2.042$ nilai t-tabel serta hasil model fungsi kinerja, ketiga variabel yang diamati yaitu variabel bebas dan variabel terikat dapat disimpulkan bahwa test normalitas, multikolinearitas yang didukung uji *VIF* adalah valid untuk diuji statistik.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Kinerja.

A. Pendahuluan

Saat ini, tantangan yang dihadapi setiap organisasi untuk bisa bertahan dan tetap berkembang semakin besar. Ketika faktor eksternal semakin sulit diprediksi dan dikontrol, pengelolaan internal organisasi termasuk pemberdayaan potensi sumber daya manusia menjadi krusial. Praktek manajemen sumber daya manusia yang ada harus bisa mendukung penciptaan sikap kerja dan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi.¹ (Wikaningrum, 2011).

Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting bagi suatu perusahaan

ataupun suatu lembaga untuk mengelola, mengatur dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, para pengelola sumber daya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, memelihara. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya.

¹ Tri Wikaningrum, *Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perbankan Syariah*, Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 15, No. 1, Januari, 2011, h. 99

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam melayani pelanggan berperan penting dalam menentukan kinerja organisasional. Tentu saja SDM yang berkualitas tidak bisa hanya mengandalkan pengetahuan dan keahlian bawaan yang sudah mereka miliki ketika bergabung dengan perusahaan. Perlu praktek internal perusahaan yang mengarah pada tujuan mengembangkan kapabilitas (*skill dan ability*) karyawan, meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan upaya discretionary, serta memberikan peluang penuh bagi penggunaan *knowledge, skill*, dan berbagai atribut lainnya pada pekerjaan mereka. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi²(Afiq, 2012).

²Muhammad Afiq, *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kredit Lini (Studi PT. Bank Rakyat Indonesia TBK. Cabang Tulungagung)*, Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, No. 1, Juni, 2012, h. 64

Kinerja merupakan fungsi dari semua komponen sumber daya manusia. Artinya, pengelolaan terhadap SDM akan menentukan bagaimana kinerja yang dicapai organisasi bersangkutan. Komponen itu diantaranya meliputi: menseleksi calon karyawan terbaik, menilai kinerja karyawan guna menjamin distribusi *reward* yang adil, memotivasi karyawan dengan mengkaitkan *reward* dan tingkat kinerja, dan mengembangkan karyawan agar meningkatkan kinerjanya pada posisi pekerjaan yang mereka tangani sekarang.³(Wikaningrum, 2011).

Objek pada Penelitian ini yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) Al-Ulum Terpadu Medan merupakan salah satu unit dari yayasan Amanah Karamah yang menjalankan kegiatan pendidikan dengan menggunakan teknologi modern serta memiliki keunggulan dalam pendidikan Islam yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan generasi bangsa yang pandai dan memiliki akhlak yang mulia. SMA Al-Ulum Terpadu Medan terus berupaya memperbaiki

³ Tri Wikaningrum, *Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber...h. 102*

kualitas pelayanan baik itu fasilitas pembelajaran dan pelayanan dari sumber daya manusia (SDM).

Kinerja pegawai dan guru SMA Islam Al-Ulum Terpadu Medan tidak akan muncul tanpa adanya faktor-faktor yang melatarbelakangi. Jika faktor-faktor tersebut sudah terpenuhi, dengan demikian pasti dampak selanjutnya pegawai dan guru SMA Islam Al-Ulum Terpadu Medan akan lebih efektif. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mengambil tindakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan pegawai. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik. Sesuai standart kinerja yang diterapkan dan target serta visi misi organisasi. Namun agar semua guru dan pegawai dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan banyak faktor yang mungkin mempengaruhi motivasi, pelatihan kerja, dan lain-lain.

Untuk mendukung tercapainya upaya dalam perbaikan serta peningkatan pelayanan pembelajaran sangat dibutuhkan pemimpin yang mampu menjalankan gaya

kepemimpinan Islami dan memberikan motivasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam penelitian ini akan membahas 2 faktor yang mengidentifikasi mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja yang mungkin mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Faktor gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pada sisi lain berkembang tidaknya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh peranan seorang pemimpin yang dapat mengkondisikan lingkungan kerja dan karyawan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengajak, mengatur serta mampu memotivasi setiap karyawan untuk tetap berprestasi dalam pekerjaannya, karena tidak ada manusia yang mempunyai persamaan dan perbedaan mutlak satu sama lain, hal ini telah dilakukan oleh Kepala SMA Al-Ulum Terpadu Medan seperti interaksi yang baik, memberikan semangat kepada guru dan pegawai, menghargai pendapat serta mencontohkan sikap yang baik.

Berdasarkan fenomena diatas, gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala SMA Al-Ulum Terpadu Medan cukup maksimal yang tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan pegawai SMA Al-Ulum Terpadu Medan.

Faktor kedua yang mengidentifikasi mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan kerja. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai/karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Dalam hal ini, pelatihan yang dilaksanakan kepada guru dan pegawai SMA Al-Ulum Terpadu Medan sangat minim mengingat bahwa kondisi *pandemic covid-19* yang dihadapi Indonesia sejak tahun 2020 mengharuskan guru dan pegawai bekerja dari rumah sehingga menyebabkan penyelesaian tugas tidak tepat waktu, kurang meratanya jaringan internet pada setiap daerah tempat tinggal guru dan pegawai

SMA Al-Ulum Terpadu Medan, serta kurangnya pengetahuan tentang teknologi digital.

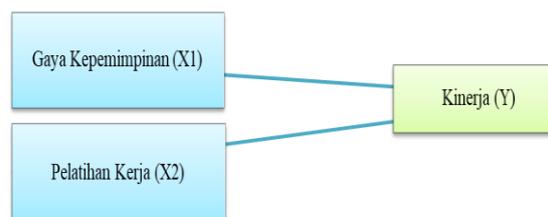
Adapun penelitian ini mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu Mursidi, (jurnal teknik industry vol. 10 No.2 agustus 2009 hlm. 120-127), berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitiannya yaitu pelatihan dan pendidikan yang sangat baik dengan skor tingkat 227,8, tingkat kinerja karyawan yang sangat baik dengan skor nilai 226. hasil analisis regresi menunjukkan *training* dan asuhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,911. koefisien determinasi nilai 0,644 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan asuhan terhadap kinerja karyawan 64,4%. Nenny Anggraeni, (jurnal ISSN 1412-565X), berjudul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung”, hasil penelitiannya yaitu pegawai STSI Bandung memiliki kemampuan yang sangat baik sehingga mendukung terhadap kinerja pegawai. motivasi

kerja pegawainya dinilai sangat baik, serta kinerja pegawai juga dinilai sangat baik. Moch. Noor Setyo Wardono, (jurnal ilmu manajemen, revitalisasi, vol. 1, No. 2, September 2012), “Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri”, Hasil penelitiannya: (1) Dilihat dari koefisien korelasi ganda 0,609, koefisien determinasi 0,370 sedangkan F hitung 7,940 dan Sign F sebesar 0,002 hal itu menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. (2) $R^2 = 37,0\%$ menunjukkan bahwa masih ada faktor lain yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 63,0%. (3) Hasil Empirik menunjukkan bahwa pemberian pendidikan pelatihan kepada pegawai mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,524$) dibandingkan dengan motivasi ($\beta = 0,366$).

Berdasarkan fenomena yang ada dan hasil penelitian terdahulu dapat

dibangun kerangka Pemikiran penelitian sebagai berikut.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



Maka tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan guru SMA Islam Al-Ulum Terpadu Medan.
2. Untuk menganalisis bagaimana pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan guru SMA Islam Al-Ulum Terpadu Medan.
3. Untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan guru SMA Islam Al-Ulum Terpadu Medan.

B. Metode Penelitian

Dalam rancangan penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif serta menggunakan SPSS V.20. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan ada filsafat positif. Digunakan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk mengkaji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2013).⁴

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan elemen/ unit elementer, unit penelitian/ unit analisis yang memiliki karakteristik tertentu yang dijadikan objek penelitian.⁵ Baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif.⁶ Jadi populasi adalah semua

individu yang menjadi sumber pengambilan sampel.⁷ Berdasarkan data yang peneliti dapatkan bersumber guru dan pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Al-Ulum Terpadu Medan berjumlah 24 guru dan 6 pegawai sertapopulasi pada penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Al-Ulum Terpadu Medan.

Sampel adalah sebagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya,⁸ dan harus *representative* artinya segala karakteristik populasi tercermin pada sampel dan harus mempunyai paling sedikit satu sifat yang sama.⁹ Menurut Arikunto bahwa yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil dari

⁴Sugiono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013) h. 8

⁵Ating Sumantri dan Ambas Ali Muhidin, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011) h. 62

⁶Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akabar, *Pengantar Statistika*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) h.192

⁷Mardalis, *Metode Penelitian dan Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 53

⁸Ating Sumantri, *Aplikasi Statistika*, h. 63

⁹Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik*, (Bandung: Remaja Rusdakarya, 2014) h. 42

populasi yang diteliti.¹⁰ Berdasarkan data yang sudah didapat jumlah guru dan pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Al-Ulum Terpadu Medan sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel setiap anggota dalam penelitian adalah *random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang member kesempatan yang sama kepada populasi untuk dijadikan sampel.¹¹ Dengan demikian penentuan sampel dapat dirumuskan sebagai berikut :

Rumus Slovin :

$$n = N / 1 + Ne^2$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

E = Perkiraan Tingkat Kesalahan
(10%)

Merujuk pada rumus diatas, maka penentuan jumlah sampel dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$n = 30 / 1 + 30 (0,1)^2 = 30,3 = 30$$

Responden

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh jumlah sampel yang akan dianalisis sebesar 30 orang responden atau seluruh guru dan pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Al-Ulum Terpadu Medan.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.¹² Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari persepsi atau jawaban responden atas pernyataan yang terdapat dalam kuisioner yang diisi oleh guru dan pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Al-Ulum Terpadu Medan. Instrumen pengumpul data sendiri merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrumen dapat berupa lembar *check list*, kuesioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara, *camera photo*,

¹⁰Suharsini Arikunto, *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Citra, 1998), h. 117

¹¹Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2013) h. 146

¹² Sofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kwantitatif*, (Jakarta: Bumi aksara, 2014), h. 37

video camera, buku catatan, dan lain sebagainya.¹³

Data yang dibutuhkan dalam penelitiannya itu bersumber dari guru dan pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Al-UlumTerpadu Medan.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Gambaran responden

Berdasarkan Jenis Kelamin bahwa responden pada penelitian berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang dan laki-laki berjumlah 12 orang. Responden Berdasarkan Umur proporsi terbanyak dari responden yang memiliki umur 31-40 tahun yaitu dengan persentase 55 %. Kemudian diikuti dengan responden yang memiliki umur lebih dari 20-30 tahun dengan persentase 25% serta 15% untuk responden yang memiliki umur 41-50 tahun. Proporsi responden terkecil adalah responden yang berusia 51 tahun keatas dengan persentasi 5%.

2. Uji validitas adalah uji untuk mengukur apakah kuesioner yang

digunakan untuk mengukur variabel yang akan di ukur. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Nilai r tabel untuk uji signifikasi 5% (0.05) dapat diketahui berdasarkan jumlah responden (N). Pada penelitian ini jumlah responden yang digunakankan sebanyak 30 responden sehingga nilai r table adalah $30-5 = 25$, maka nilai derajat bebas (df) adalah 0.323. Hasil analisis out put dinyatakan valid karena r hitung $>$ r table yaitu diatas 0.323. *reliability statistics* terlihat bahwa nilai *alpha crobach's* adalah sebesar 0.661 dengan jumlah pernyataan 5 item. Sehingga dengan demikian kuesioner yang diuji terbukti reliabilitas tinggi. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan (X2) Nilai r tabel untuk uji signifikasi 5% (0.05) dapat diketahui berdasarkan jumlah responden (N). Pada penelitian ini jumlah responden yang digunakankan sebanyak 30 responden sehingga nilai r table adalah $30-5 = 25$, maka nilai derajat bebas (df) adalah 0.323. Hasil analisis out put di atas dinyatakan valid karena r hitung $>$ r table yaitu diatas

¹³ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori & Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen*, h.173.

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48655332
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.110
	Positive	.070
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance. 0.323. *reliability statistics* di atas terlihat bahwa nilai *alpha crobach's* adalah sebesar 0.646 dengan jumlah pernyataan 7 item. Sehingga dengan demikian kuesioner yang diuji terbukti reliabilitas tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) Nilai r tabel untuk uji signifikansi 5% (0.05) dapat diketahui berdasarkan jumlah responden (N). Pada penelitian ini jumlah responden yang digunakan sebanyak 30 responden sehingga nilai r table adalah $30-5 = 25$, maka nilai derajat bebas (df) adalah 0.323. Hasil analisis out put di atas dinyatakan

valid karena r hitung > r table yaitu diatas 0.323.

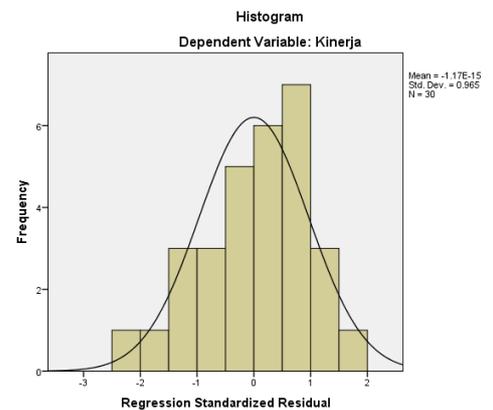
reliability statistics di atas terlihat bahwa nilai *alpha crobach's* adalah sebesar 0.412 dengan jumlah pernyataan 6 item. Sehingga dengan demikian kuesioner yang diuji terbukti reliabilitas cukup.

3. Uji Normalitas

Tabel 3.1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas menggunakan metode *one sample kolmogrov-smirnov* menunjukkan bahwa nilai residual dari variabel independen dan variabel dependen pada jumlah sample (N) sebesar 33 adalah 0.474. Berarti data dari penelitian ini berdistribusi normal. Karena

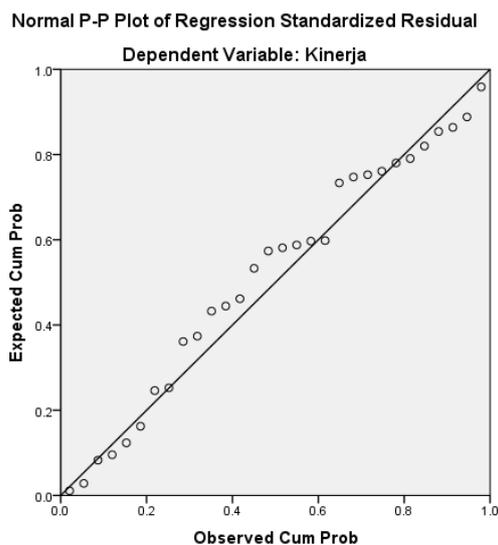
nilai residualnya lebih besar dari signifikansi 0,05 atau $0,200 > 0,05$. Sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.



Cara kedua untuk uji normalitas dapat dilakukan melalui perhitungan regresi dengan SPSS yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Gambar 3.1 Grafik Histogram

Pada grafik histogram diatas, dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk lonceng terbalik, tidak miring ke kiri dan ke kanan. Oleh karena itu, Dapat dikatakan berdistribusi normal.



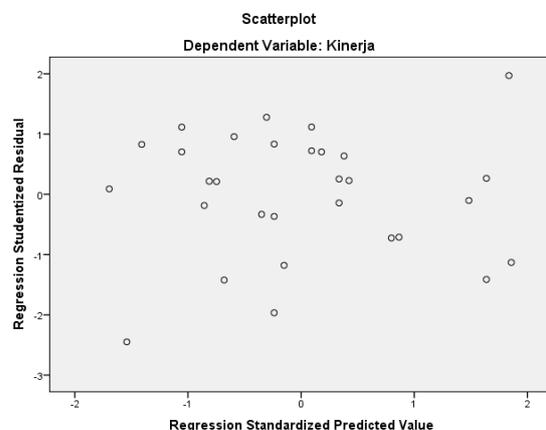
Gambar 3.2 Grafik Normal P-Plot

Pada grafik normal *probability plots* terlihat bahwa gambar menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, data dapat dikatakan berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan data hasil pengolahan pada tabel, bahwa nilai *Tolerance Value* semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah lebih kecil dari nilai ketetapan yaitu 5. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinieritas.

5. Uji Heterokedatisitas



Gambar 3.3 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar *Scatterplot* di atas, menunjukkan bahwa titik-titik yang ada menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.297 ^a	.088	.021	2.577	1.439

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variabel: Kinerja

pola tertentu yang jelas. Oleh karena itu model regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedasitas.

6. Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dengan criteria jika :

- a. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b. Angka D-W di antara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi

- c. Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi *negative*

Tabel 4.9 Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.439. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi karena nilai Durbin-Watson diantara -2 dan +2.

7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan regresi berganda yang di tunjukan, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 35.399 + 0.288X_1 + 0.222X_2 + e$$

- a. Konstanta (a) = 35.399 nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen, dimana jika variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) = 0, maka kinerja sebesar 35.399.
- b. Koefisien gaya kepemimpinan = 0.288 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja guru dan pegawai atau dengan kata lain setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan pada gaya kepemimpinan, maka kinerja guru dan pegawai meningkat sebesar 0.288 satuan / 28,8%

- c. Koefisien pelatihan = 0.222 menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dan pegawai atau dengan kata lain setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan pada karakteristik pelatihan, maka kinerja guru dan pegawai meningkat sebesar 0.222 / 22,2%

8. Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji apakah gaya kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) guru dan pegawai SMA Islam Al-Ulum Terpadu Medan

Dapat disimpulkan bahwa :

- a. Variabel motivasi (X1) memiliki nilai t-hitung adalah 2.121 dan nilai t-tabel 2.042 sehingga t-hitung < t-

tabel maka motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan H01 ditolak dan Ha1 diterima

- b. Variabel pelatihan (X2), nilai t-hitung adalah 2.299 dan nilai t-tabel 2.042 sehingga t-hitung > t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pelatihan Ha diterima dan H0 ditolak.

9. Uji Serempak (Uji F)

Uji F atau uji serempak ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu motivasi, pelatihan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Nilai F-hitung adalah 3.410 dengan tingkat signifikansi 0.027. oleh karena itu, kedua perhitungannya yaitu F-hitung > F tabel (6.376 > 2,92) dan tingkat signifikannya 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima H0 ditolak.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja SMA Islam Al-Ulum Terpadu Medan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan pegawai.dengan nilai t-hitung $2.121 > 2.042$ nilai t-tabel
2. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan t-hitung adalah $2.299 > 2.042$ nilai t-tabel
3. Hasil model fungsi kinerja, ketiga variabel yang diamati yaitu variabel bebas dan variabel terikat dapat disimpulkan bahwa test normalitas, multikolinearitas yang didukung uji *VIF* adalah valid untuk diuji statistik.

Daftar Pustaka

- Arsyad, A. (2003). *Media Pembelajaran*. Jakarta : PT.Grafindo Persada.
- Azra, A. (2000). *Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi Menuju Millinium Bar*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Hasan, K. (2000). Konsep Pendidikan Jawa. *Jurnal Dinamika Islam dan Budaya Jawa*, 3(3), 29.
- Husamah. (2014). *Pembelajaran Bauran (Blended Learning)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Masitah, W., & Setiawan, H. R. (2018). Pembuatan Media Pembelajaran Melalui Seni Decaupage Pada Guru Raudhatul Athfal Kecamatan Medan Area. *Prodikmas: Jurnal Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 83.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2002). *Analisis Data Kualitatif*. (T. R. Rohidi, Trans.) Jakarta: UI-Press.
- Nata, A. (2017). *Media dan Sumber Belajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nata, A. (2018). Pendidikan Islam di Era Milenial. *Jurnal Conciencia*, 18(1), 10-28.
- Setiawan, H. R. (2015). Pendidikan dalam Perspektif Pemikiran Ibnu Khaldun. *The 8th International Workshop on Islamic Development* (p. 34). Medan: UMSU Press.
- Setiawan, H. R. (2017). Pengaruh Konsep Diri, Minat Dan Inteligensi Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Metode Pengembangan Kemampuan Bahasa Anak. *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 9(2), 20-39.
- Setiawan, H. R. (2018). Improving Student's Study Result Using Role Playing Methods and Animation Media on Arabic Courses in the Faculty of Islamic Religion University of Muhammadiyah Sumatra Utara. *Proceedings International*

- Conference Bksptis* (p. 43).
Semarang: UNISULA Press.
- Setiawan, H. R. (2018). *Media dan Sumber Belajar*. Yogyakarta: Bildung.
- Setiawan, H. R. (2018). Pengakurasian Arah Kiblat Di Lingkungan Cabang Muhammadiyah Medan Denai. *Al-Marshad: Jurnal Astronomi dan Ilmu-Ilmu Berkaitan*, 28.
- Setiawan, H. R. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Bildung.