



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMPETENSI PADA LBB ALUMNI PANDAWA PAMULANG

Angga Juanda

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen02240@unpam.ac.id

Abstrak

Lembaga Bimbingan Belajar semakin kreatif dan variatif dalam memberikan pelayanan kepada siswa serta memahami kebutuhan siswa. Hal ini menimbulkan kesenjangan sosial antara pihak Lembaga Pendidikan Formal, Lembaga Bimbingan Belajar serta pihak Orangtua Siswa/murid. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kompetensi pada Lembaga Bimbingan Belajar Alumni Pandawa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif analisis. Maka dilakukan pengujian statistic untuk mengukur seberapa besar pengaruh diantara variabel-variabel yang diteliti dan proses perhitungan statistic lainnya dengan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) version 21.0 for Windows. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah pengajar pada Lembaga Bimbingan Belajar Alumni Pandawa yang berjumlah 130 orang dan semua anggota populasi dijadikan sampel untuk penentuan responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kompetensi yang positif sebesar t_{hitung} 11,690 pada taraf signifikansi 0,000. Simpulan dari hasil penelitian yaitu pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kompetensi secara parsial.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan dan Kompetensi

Abstract

Learning counseling agencies increasingly creative and varied in providing service to students and understand the needs of students. This creates a social gap between formal education institutions, counseling institutions and parents/students. The purpose of this research is to know the influence of the leadership style on the competence in the institution of learning guidance Alumni Pandawa. The method used in this research is quantitative descriptive analysis. The performance statistical test to measure how much influence between the variables studied and other statistical calculation process using SPSS version 21.0 program. While the population in this study is lecturer at the counseling Alumni Pandawa wich amounted to 130 people and all members of the population sampled for the determination of respondents. The result of this research indicate that there is a partial influence between leadership styles on positive competence amount t_{hitung} 11,690 at the significance level of 0,000. Conclusion from research result that is a positif and significant influence between leadership style on competence either partially.

Keywords : Leadership Style, Leadership and Competencies

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) di Indonesia menjadi satu fenomena menarik bagi dunia pendidikan saat ini. Lembaga Bimbingan belajar (LBB) atau sering disingkat Bimbel menjamur di mana-mana, baik yang dikelola per-

orangan maupun kelompok, mulai dari privat sampai dengan proses pembelajaran di Ruko yang ber-AC. Hingga kini masih banyak tempat-tempat Bimbingan Belajar dengan nama baru bermunculan dengan menawarkan berbagai macam program unggulan. Bahkan penulis sendiri berprofesi sebagai salah satu guru Bim-

bimbingan Belajar SD, SMP dan SMA.

Disebut-sebut bahwa penyebab tumbuh suburnya berbagai Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) di Indonesia karena ketidakpuasan siswa dan orangtua terhadap kualitas pembelajaran di sekolah, seperti kemampuan guru yang terbatas, kurangnya fasilitas belajar yang memadai, serta tuntutan kurikulum yang tidak realistis. Semakin tingginya kesenjangan antara soal mata pelajaran yang dipelajari di sekolah dengan kualitas soal yang diterapkan dalam seleksi masuk sekolah dan perguruan tinggi di Indonesia.

Peran sekolah walaupun belum tergantikan, kian tersaingi oleh maraknya Lembaga Bimbingan Belajar. Kini, Lembaga Bimbingan Belajar semakin kreatif dan variatif dalam memberikan pelayanan kepada siswa serta memahami kebutuhan siswa. Hal ini menimbulkan kesenjangan sosial antara pihak Lembaga Pendidikan Formal, Lembaga Bimbingan Belajar serta pihak Orangtua Siswa/murid.

Latar belakang menjamurnya Lembaga Bimbingan Belajar yaitu, antara lain:

1) Masih Lemahnya Mutu Pendidikan Formal Di Indonesia

Ada dugaan bahwa orangtua siswa yang mengirimkan anaknya untuk mengikuti Bimbingan Belajar cenderung tidak percaya bahwa pembelajaran di sekolah mampu membawa anaknya dapat lebih berprestasi karena siswa yang ikut bimbingan belajar kebanyakan justru dari sekolah-sekolah favorit yang kemampuan akademiknya justru relatif baik.

Hal ini didukung oleh:

- a) Pemerintah menerapkan kebijakan nilai UN sebagai penentu utama kelulusan siswa.
- b) Tuntutan persaingan memperebutkan sekolah favorit, mendapatkan nilai Ujian Nasional (UN) yang optimal
- c) Kurikulum yang terus berubah tiap tahun
- d) Keterbatasan jam pelajaran di sekolah

Di sisi lain, antara sekolah dengan Bimbingan Belajar terjadi *missing-link*, dimana materi maupun trik yang didapatkan di bimbel justru tidak diajarkan di sekolah. Kegiatan belajar mengajar di lembaga bimbingan belajar berfokus pada pencapaian nilai ujian tertinggi yang mengajarkan cara cepat menyelesaikan soal-soal ujian melalui konsep *drilling*.

Lembaga Bimbingan Belajar juga menjanjikan kualitas pembelajaran dan target *output*, serta janji pelayanan dengan metode pembelajaran yang *up to date*. Metode pembelajaran yang diberikan lebih menjanjikan bagaimana siswa dapat belajar efektif, cerdas dan penerapan strategi belajar cepat, dimana metode tersebut tidak di dapatkan siswa di sekolah.

Bukan itu saja, ada paket pendamping bela-

jar siswa dengan memberi pelayanan konseling dan pemecahan masalah siswa. Di samping itu, pembelajaran didukung dengan fasilitas lengkap yang merangsang siswa belajar asyik. Terbayang, siswa masuk bimbel sudah terarah pada tujuan dan target belajar yang jelas hendak didapat siswa.

2) Memudarnya Tanggungjawab Orangtua Dalam Membimbing Anaknya

Menurut Sleman, *Kompas* (2010), peran orangtua sebagai pendidik utama anak dinilai memudar karena orangtua semakin bergantung pada lembaga pendidikan di luar keluarga seperti sekolah atau bimbingan belajar. Padahal, pendidikan dalam keluarga merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan anak.

Konsultan Pendidikan Sofyan (2010) juga mengatakan, saat ini orangtua terlalu mengandalkan sekolah. Kalau anak menemui kesulitan belajar di sekolah, mereka lalu memasukkan ke Lembaga Bimbingan Belajar. Orangtua memegang peran terpenting dalam segala bidang kehidupan anak termasuk pendidikan sehingga idealnya sekitar 60-70 persen waktu anak berada dalam interaksi dengan orangtuanya. Sejumlah penelitian dan kajian psikologis menunjukkan, anak yang berhasil dan berprestasi di sekolah memperoleh cukup perhatian dan kasih sayang dari orangtua.

Ketergantungan orangtua pada Lembaga Pendidikan dapat berakar dari ketidakmampuan orangtua menjadi teman belajar anak, orangtua terlalu sibuk dan alasan tidak mau repot.

3) Para Siswa Mengalami Kesulitan Menyerap Pelajaran Di Sekolah Formal

Ada dua faktor yang timbul dalam kesulitan belajar anak, yaitu faktor Endogen dan Faktor Eksogen. Faktor endogen ialah faktor yang datang dari anak itu sendiri, hal ini dapat bersifat biologis, ialah hambatan yang bersifat kejasmanian dan psikologis, ialah hambatan yang bersifat kejiwaan. Faktor eksogen ialah hambatan yang dapat timbul dari luar diri anak, faktor ini meliputi faktor lingkungan keluarga dan sekolah.

Pendidikan nonformal sebagaimana dinyatakan di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 26 ayat 1, 2 dan 3 yang intinya merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional diluar jalur pendidikan formal yang berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional, pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan

dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Target yang mesti dipenuhi di atas mendorong semua komponen untuk menjalankan tugas dan perannya dengan sebaik-baiknya, salah satu komponen tersebut yakni *tentor* (pengajar) yang sangat berperan dalam mewujudkan usaha atau target Lembaga Bimbingan Belajar Alumni Pandawa Pamulang tersebut. Sebagai *tentor* peserta bimbingan belajar, diberi peran sebagai pendamping belajar dengan konsep *problem solving* yang dilakukan oleh divisi akademik yang telah merumuskan silabusnya meliputi: (a) *Intructional Guidance* (pendampingan belajar), (b) *Education Guidance* (pendampingan pendidikan), (c) *Personal Guidance* (pendampingan pemecahan masalah pribadi).

Pendidikan adalah suatu usaha sadar, terencana, sistematis dan berlangsung terus menerus dalam suatu proses pembelajaran untuk mengembangkan segenap potensi manusia baik jasmani maupun rohani dalam tingkatan kognitif, afektif dan psikomotor sehingga terwujud perubahan perilaku manusia dan berkarakter kepribadian bangsa. Pendidikan merupakan faktor penting dalam kehidupan manusia untuk kemajuan sebuah bangsa.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini dalam bentuk pernyataan penelitian (*research question*) sebagai berikut:

1. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.
2. Kurangnya apresiasi yang diberikan terhadap bawahan.
3. Kompetensi kepribadian pengajar masih rendah.
4. Kompetensi pengajar masih dinilai kurang profesional.

Pembatasan Masalah

Untuk menghindari agar masalah yang menjadi objek tidak menyimpang, maka perlu dilakukan pembatasan masalah untuk memperjelas objek penelitian yang sebenarnya, sebab masalah-masalah yang dihadapi pada hakikatnya banyak sekali dan sifatnya kompleks. Dalam lingkup penelitian ini penulis ingin membatasi pada lingkup: Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah penulis ingin melakukan penelitian tersebut diatas dengan rumusan penelitian yang dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Gaya Kepemimpinan di Lembaga bimbingan Belajar Alumni Pandawa Pamulang?
- 2) Bagaimana Kompetensi di Lembaga Bimbingan Belajar Alumni Pandawa Pamulang?
- 3) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi pada Lembaga Bimbingan Belajar Alumni Pandawa Pamulang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan di Lembaga bimbingan Belajar Alumni Pandawa Pamulang.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi di Lembaga Bimbingan Belajar Alumni Pandawa Pamulang.
- 3) Untuk Mengetahui dan menganalisis tingkat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kompetensi secara parsial pada Lembaga Bimbingan Belajar Alumni Pandawa Pamulang.

Tinjauan Teoritik

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu sekumpulan pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan diterima secara umum dengan suatu objek atau objek tertentu. "Manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda dengan tujuan yang diinginkan" Irham Fahmi, (2011:2).

"Manajemen selalu memiliki tujuan yang ditetapkan lebih dulu sebelum kegiatan dilakukan. Tujuan tersebut merupakan sasaran yang hendak dicapai melalui kegiatan yang diatur manajemen" Kartonegoro, (2006:03).

"Manajemen adalah segenap perbuatan menggerakkan sekelompok orang dan menggerakkan fasilitas dalam suatu usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu" Soekarno K, (2006:20).

b. Unsur-unsur Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Unsur-unsur yang dimaksud terdiri dari: *man, money, methode, machines, materials*, dan *market* disingkat 6M. Unsur-unsur yang dimaksud menu-

rut George Terry (2007:34) yaitu:

- 1) Manusia (*Man*).
- 2) Uang (*Money*).
- 3) Bahan-bahan (*Material*).
- 4) Cara pelaksanaan (*Method*).
- 5) Pasar (*Market*).
- 6) Mesin (*Machine*).

c. Fungsi Manajemen

Dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yang terkait erat didalamnya. Menurut Terry (2006:54), ada empat (4) fungsi manajemen yang banyak dikenal masyarakat yaitu:

Fungsi perencanaan (*Planning*), Proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

- 1) Fungsi pengorganisasian (*Organizing*).
- 2) Fungsi Pengarahan (*Directing/Actuating*).
- 3) Fungsi Pengendalian (*Controlling*).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa fungsi manajemen merupakan suatu kegiatan yang menjadi syarat bagi kegiatan lainnya dan kegiatan tersebut harus dilakukan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijaksanaan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan” Noe et.al (2000:19).

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efisien dan efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” Malayu S.P. Hasibuan (2006:10).

“Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja” Sutrisno (2014:3).

“Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis” Sadeli Samsudin (2006:22).

“Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja, untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai” Anwar Prabu Mangkunegara, (2011:2).

Berdasarkan definisi-definisi diatas penu-

lis menyimpulkan bahwa, pengertian manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh kebijaksanaan, praktik dan sistem untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dengan cara yang paling efektif untuk mencapai tujuan organisasional maupun tujuan individual, serta pengelolaan dan pemberdayaan sumberdaya manusia, di kembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagaian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan dengan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen Sutrisno (2013:9-11).

Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*Planning*).
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*).
- 3) Pengarahan dan Pengadaan (*Directing and Procurement*).
- 4) Pengendalian (*Controlling*).
- 5) Pengembangan (*Development*).
- 6) Kompensasi (*Compensation*).
- 7) Pengintegrasiaan (*integration*).
- 8) Pemeliharaan (*maintenance*).
- 9) Kedisiplinan (*Dicipline*).
- 10) Pemberhentian (*Separation*).

c. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen Malayu S.P. Hasibuan (2007:11). Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan pemberhentian sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang pemburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangatlah sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Irianto (2001:7), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuan.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut kesimpulan penulis untuk meningkatkan kedisiplinan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan guna mencapai produktivitas, prestasi, keuntungan perusahaan, serta tujuan perusahaan.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2004:2) kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah daripada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kartono (2008:5) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dengan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan. Sebagaimana diungkapkan Sedarmayanti (2009 :120) bahwa kepemimpinan (*leadership*), adalah:

- 1) Proses dalam mempengaruhi oranglain agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan seorang pemimpin.
 - 2) Hubungan interaksi antar pengikut dengan pimpinan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
 - 3) Proses mempengaruhi aktivitas/perilaku kelompok yang diorganisasikan kearah pencapaian tujuan.
 - 4) Proses memberi arti (pengarahan berarti) terhadap usaha kolektif dan menyebabkan adanya kesediaan untuk melakukan aktivitas/perilaku yang diinginkan untuk mencapai sasaran.
 - 5) Proses mempengaruhi kegiatan individu/kelompok dalam usaha mencapai tujuan pada situasi tertentu.
- Berdasarkan beberapa pengertian menu-

rut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berarti mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan, artinya seorang pemimpin harus berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan berbagai cara, seperti menggunakan kerja partisipatif daripada mekanisme kerja hierarkis Osborn dan Gaebler (2008:123).

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Robert (2005:65).

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Tam-pubolon (2007:142).

b. Fungsi dan Peran Pemimpin

Menurut Harbani Pasolong (2008:22) mengemukakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah agar seseorang beroperasi secara efektif, kelompok memerlukan seseorang untuk melakukan dua hal fungsi utama, yaitu:

- 1) Fungsi pemecahan masalah atau fungsi yang berkaitan dengan tugas, dapat mencakup fungsi-fungsi memberi saran, pemecahan dan memberi informasi atau pendapat.
- 2) Fungsi pembinaan kelompok atau fungsi sosial meliputi segala sesuatu yang membantu kelompok beroperasi secara lancar, memelihara kelompok sosial yaitu, seperti tindakan menyelesaikan perselisihan dan memastikan bahwa individu merasa dihargai oleh kelompok.

Menurut Hurbani Pasolong (2008:33) peran kepemimpinan dalam organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Peran pengambil keputusan.
- 2) Peran mempengaruhi.
- 3) Peran memotivasi.
- 4) Peran antar pribadi.
- 5) Peran informasional.

c. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah setiap pemimpin cenderung memiliki karakter dan gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2010:242) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Gaya Persuasif.
- 2) Gaya Refresif.
- 3) Gaya Partisipatif.
- 4) Gaya inovatif.
- 5) Gaya Investigasi.
- 6) Gaya Inspektif.
- 7) Gaya Motivatif.

- 8) Gaya Naratif.
- 9) Gaya Edukatif.
- 10) Gaya Restrogresif.

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dalam situasi menurut Siagian (2007:58) yaitu:

1. Tipe pemimpin yang Otokratis (*Outhoritative, Dominator*)
2. Tipe pemimpin yang Militeristik
3. Tipe pemimpin yang Paternalistis/Maternalistik
4. Tipe pemimpin yang Kharismatik
5. Tipe pemimpin yang Demokratis

Sedangkan Robbins (2006:25) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya kepemimpinan Kharismatik
2. Gaya kepemimpinan Transaksional
3. Gaya kepemimpinan Transformasional
4. Gaya kepemimpinan Visioner

Menurut Imam Moedjiono (2002:45), karakter dari setiap gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Gaya Direktif.
- b) Gaya Konsultasi.
- c) Gaya partisipatif.
- d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Sifat.
- 2) Kebiasaan.
- 3) Tempramen.
- 4) Watak.
- 5) Kepribadian

4. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut E. Mulyasa (2007:37-38), kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

b. Karakteristik Kompetensi

Ada lima tipe karakteristik kompetensi

- 1) Motif-motif (*motives*).
- 2) Ciri-ciri (*traits*).
- 3) Konsep diri (*self-concept*).
- 4) Pengetahuan (*knowledge*).
- 5) Keterampilan (*skill*).

c. Jenis-jenis Kompetensi

- 1) Kompetensi Pedagogik
 - 2) Kompetensi Kepribadian
 - 3) Kompetensi Profesional
 - 4) Kompetensi Sosial
- d. Manfaat Kompetensi
- Menurut Ruky (2006:107) mengatakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut:
1. Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai
 2. Alat seleksi karyawan
 3. Memaksimalkan produktivitas
 4. Dasar pengembangan sistem remunerasi
 5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
 6. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi
- e. Tujuan Kompetensi
- Menurut Hutapea dan Nurianna (2008:16) mengungkapkan bahwa penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut:
1. Pembentukan pekerjaan
 2. Evaluasi pekerjaan
 3. Rekrutmen dan seleksi
 4. Pembentukan dan pengembangan organisasi
 5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi
 6. Pembelajaran organisasi
 7. Manajemen karir dan penilaian potensi karyawan
 8. Sistem imbal jasa
- f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi
- Menurut Zwell (2008:56-58) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antarlain sebagai berikut:
- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
 - 2) Keterampilan
 - 3) Pengalaman
 - 4) Karakteristik Kepribadian
 - 5) Motivasi
 - 6) Isu Emosional
 - 7) Kemampuan Intelektual
 - 8) Budaya Organisasi
- g. Indikator-indikator Kompetensi
- Menurut Wibowo (2007:75) yang menjadi indikator kompetensi yaitu:
1. Pengetahuan (*knowledge*).
 2. Keterampilan (*skill*).
 3. Perilaku (*attitude*).

METODE

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan

penelitian di sebuah lembaga bimbingan belajar Alumni Pandawa yang berlokasi di jl. Bambu Apus Komplek Surya Kencana Pamulang sekitar 500 meter dari kampus Universitas Pamulang Tangerang Selatan. Penulis melakukan penelitian pada bulan Mei-Desember 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Kuncoro (2003:103), adalah kelompok lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian.

Sampel menurut Sugiyono (2012:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan dapat mewakili keseluruhan populasi sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Adapun cara pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh (*sampling sensus*), Jumlah dalam populasi karyawan LBB Alumni Pandawa sebanyak 130 orang dan semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut sugiyono (2012:96) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Model Penelitian

Model penelitian merupakan gambaran sederhana tentang hubungan diantara variabel Prasetyo dan Jannah (2008:75). Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang akan diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan variabel (X) dan Kompetensi sebagai variabel (Y).

Untuk variabel X sebagai variabel independen merupakan variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel terikatnya. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif merupakan variabel yang menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian. Untuk variabel Y sebagai variabel (*dependen*) atau terikat merupakan variabel yang diakibatkan atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Model penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Sugiyono (2010)

Keterangan:

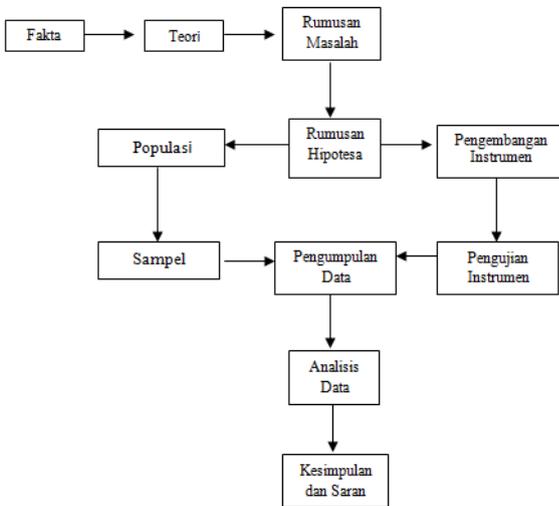
Gaya Kepemimpinan (X) secara parsial mempengaruhi Kompetensi (Y)

Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan

baik dan sistematis. Desain penelitian adalah semua proses yang dilakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, mulai tahap persiapan sampai tahap penyusunan laporan Moh. Nazir (2008:84).

Berdasarkan rumusan tujuan sebelumnya, metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif, yaitu yang mengungkapkan gambaran masalah yang terjadi pada saat penelitian ini berlangsung. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.



Sumber: Sugiyono (2010)

Definisi Operasional Variabel

Dalam melakukan operasional variabel dalam penelitian ini, peneliti melakukan beberapa definisi operasional dari variabel-variabel diantaranya:

1. Gaya Kepemimpinan: perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhinya kinerja bawahannya.
2. Kompetensi: seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh pengajar dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator Data	No. Pernyataan
Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhinya kinerja bawahannya. (Tampubolon, 2007:142).	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Karakter 4. Watak 5. Kepribadian Kartini Kartono (2008:34)	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11 12, 13

Kompetensi (Y)	Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. E.Mulyasa (2007: 37-38)	1. Pengetahuan (knowledge) 2. Keterampilan (skill) 3. Perilaku (attitude) Wibowo (2007:75)	1, 2, 3, 4, 5, 6 7, 8
----------------	---	---	-----------------------------

A. Sumber dan Cara Pengumpulan Data/ Informasi

1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini pada dasarnya merupakan data primer dan data sekunder.

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan langsung dari objek penelitian seperti observasi dan wawancara.
- b. Data sekunder yang berasal dari dokumen atau arsip yang dimiliki oleh pihak pengelola Lembaga Bimbingan Belajar Alumni Pandawa Pamulang seperti buku-buku, laporan atau referensi yang tersedia di instansi terkait maupun dari luar instansi.

2. Cara Pengumpulan Data/Informasi

Cara pengumpulan data/informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan dokumen atau catatan tertulis dari pihak pengelola maupun dari literatur yang berkaitan dengan pola yang akan dibahas. Menurut pendapat Arikunto “Mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan lain sebagainya”. Sedangkan metode interview merupakan metode pengumpulan data dengan cara wawancara atau proses tanya jawab langsung kepada pihak Lembaga Bimbingan Belajar Alumni Pandawa Pamulang yang di gunakan untuk melengkapi data.

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Untuk mendapatkan data sekunder penulis melakukan dengan cara menelaah terhadap literatur berupa buku-buku kuliah dan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, yang sudah diolah oleh pihak lain biasanya dalam bentuk publikasi serta bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Studi Lapangan (*Field Research*)

1) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan se-

cara langsung terhadap instansi yang akan dijadikan sebagai objek dalam penelitian. Teknik observasi adalah sebagai pengumpulan data yang mempunyai ciri yang lebih spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, seperti wawancara dan kuesioner. Sugiyono (2009:145). Dalam penelitian ini Penulis melakukan pengamatan langsung terhadap Lembaga Bimbingan Belajar Alumni Pandawa Pamulang. Untuk mengetahui lebih jelas kondisi yang terjadi di lokasi tersebut.

2) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sugiono (2009:142). Dalam penelitian ini Penulis membagikan kuesioner berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden guna untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pertanyaan yang di berikan adalah sesuai dengan masalah yang akan diteliti dengan cara memilih jawaban yang telah disediakan.

Untuk mendukung proses pengumpulan data teknik yang digunakan penulis untuk dengan mengklasifikasikan nilai dari masing-masing variabel dengan menggunakan teknis pembuatan skala *Likert* sebagai berikut:

Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner	
Alternatif Jawaban	Skala Nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitian mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam Sugiono (2008:157). Dalam penelitian ini penulis melakukan tanya jawab dengan kepala bagian atau koordinator pada Lembaga Bimbingan Belajar Alumni Pandawa Pamulang.

4) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2014:138) yaitu “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bisa berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang penilaian serta prosedur kerja pada Lembaga Bimbingan Belajar Alumni Pandawa Pamulang.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

“Validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian” Sugiyono (2006). Uji validitas yang akan digunakan ialah uji validitas empiris, yaitu dengan cara analisis statistik dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap butir item dengan jumlah skor seluruh item. Pada penelitian ini uji validitas untuk variabel: Gaya kepemimpinan (X) dan Kompetensi (Y).

Tujuan uji validitas adalah mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner yang diberikan kepada responden adalah korelasi yang dikemukakan oleh *pearson*, yang dikenal dengan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
- \sum_{XY} : Jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat nilai X
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat nilai Y
- $(\sum X)^2$: Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
- $(\sum Y)^2$: Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

2. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus *alpha* atau *Cronbach Alpha* (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5. Adapun untuk menghitung reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan komputerisasi program *SPSS versi 21 for windows*.

Uji reliabilitas dianalisis dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebab skor angket bukan 1 dan 0 melainkan dengan ordinal skor nilai 1-5. Metode ini diusulkan oleh *Cronbach Alpha*, sehingga bisa juga disebut pengujian koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* Ruseffendi, (2005:160).

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Koefisien reliabilitas instrumen

k : Jumlah butir pertanyaan

ΣSi^2 : Jumlah varian butir

St^2 : Jumlah varian total

Kriteria koefisien reliabilitas menurut Ruseffendi, (2005:160) adalah sebagai berikut:

Kriteria Koefisien Reliabilitas

Nilai	Keterangan
$r_{11} < 0,20$	Sangat rendah
$0,20 \leq r_{11} < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r_{11} < 0,70$	Sedang
$0,70 \leq r_{11} < 0,90$	Tinggi
$0,90 \leq r_{11} < 1,00$	Sangat Tinggi

Sumber: Ruseffendi (2005:160)

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Menurut Singgih Santoso (2009:342) mengemukakan bahwa “Sebuah regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Oleh karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas.

Uji Statistik

a. Uji Parsial (Uji t)

Hubungan variabel independen secara parsial dengan variabel dependen akan di uji dengan uji t (menguji signifikan korelasi *product moment*) dengan membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} . Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2012:184) dalam menguji hipotesis (Uji t) penelitian ini sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ dan } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono, (2012:184)

Keterangan:

t : Probabilitas

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

2 : Jumlah Variabel Independen

Dengan menggunakan rumus diatas, dapat ditarik kesimpulan dari hipotesis untuk hasil perhitungan statistik uji t (t_{hitung}) dibandingkan dengan (t_{tabel}) dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) dan derajat bebas $df = n-k$ (jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas).

Berikut adalah kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berpengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak berpengaruh).

b. Koefisien Determinasi (KD)

Menurut Imam Ghozali (2009:350) “Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti variasi variabel dependen yang terbatas dan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman yang dapat dijelaskan oleh keragaman X_1 , X_2 dan X_3 atau dengan kata lain seberapa besar X_1 , X_2 dan X_3 dapat memberikan kontribusi terhadap Y”.

Berdasarkan keterangan diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitungkan dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan.

Koefisien determinasi (KD) merupakan besaran nol negatif, besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 – 1. KD bernilai 0 (nol) berarti tidak ada hubungan antara X_1 , X_2 dan X_3 (bebas) dengan variabel Y (terikat), sebaliknya nilai KD 1 (satu) berarti suatu kecocokan yang sempurna dari ketepatan perkiraan model.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh/hubungan gaya kepemimpinan (variabel X) terhadap kompetensi (variabel Y) pada Lembaga Bimbingan Belajar Alumni Pandawa. Berikut ini adalah rumus koefisien determinasi, sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2010:231)

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien korelasi antara X dan Y

100% : Perkalian yang dipersentasekan

Besar kecilnya nilai koefisien determinasi ini menunjukkan besar kecilnya kontribusi atau sumbangan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

HASIL dan PEMBAHASAN Deskriptif Variabel Penelitian

1) Gaya Kepemimpinan (X)

Distribusi Jawaban Responden Variabel (X)

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	5	379	1895	22,4%
2	Setuju	4	747	2988	44,2%
3	Ragu-ragu	3	364	1092	21,5%
4	Tidak Setuju	2	196	392	11,6%
5	Sangat Tidak Setuju	1	4	4	0,3%
Jumlah			1690	6371	100%

Sumber: Data Microsoft Excel

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan pada LBB Alumni Pandawa secara umum setuju. Hal tersebut dibuktikan dengan total skor yang tinggi dari jawaban responden pada kategori setuju dengan total skor 2988 atau 44,2%.

2) Kompetensi (Y)

Distribusi Jawaban Responden Variabel (Y)

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	5	243	1215	23,4%
2	Setuju	4	462	1848	44,4%
3	Ragu-ragu	3	229	687	22%
4	Tidak Setuju	2	105	210	10,1%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,1%
Jumlah			1040	3961	100%

Sumber: Data Microsoft Excel

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel Kopetensi pada LBB Alumni Pandawa secara umum setuju. Hal tersebut dibuktikan dengan total skor yang tinggi dari jawaban responden pada kategori setuju dengan total skor 1848 atau 44,4%.

Analisa Data

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam uji validitas ini, kriteria suatu nilai dapat dinyatakan valid jika nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

No. Pernyataan	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Distribusi (r_{tabel})	Keterangan
1	0,808	0,172	Valid
2	0,711	0,172	Valid
3	0,7	0,172	Valid
4	0,805	0,172	Valid
5	0,415	0,172	Valid
6	0,797	0,172	Valid
7	0,758	0,172	Valid

8	0,752	0,172	Valid
9	0,698	0,172	Valid
10	0,702	0,172	Valid
11	0,742	0,172	Valid
12	0,371	0,172	Valid
13	0,749	0,172	Valid

Sumber: Data SPSS 21.0

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai keseluruhan untuk uji validitas (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari pada nilai (r_{tabel}). Berdasarkan perhitungan diatas tersebut, maka dari 13 butir pernyataan setelah dikalibrasi validitasnya menggunakan SPSS 21.0 menghasilkan data yang valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

No. Pernyataan	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Distribusi (r_{tabel})	Keterangan
1	0,379	0,172	Valid
2	0,78	0,172	Valid
3	0,743	0,172	Valid
4	0,725	0,172	Valid
5	0,562	0,172	Valid
6	0,796	0,172	Valid
7	0,722	0,172	Valid
8	0,713	0,172	Valid

Sumber: Data SPSS 21.0

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai keseluruhan untuk uji validitas (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari pada nilai (r_{tabel}). Berdasarkan perhitungan diatas tersebut, maka dari 8 butir pernyataan setelah dikalibrasi validitasnya menggunakan SPSS 21.0 menghasilkan data yang valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dianalisis dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebab skor angket bukan 1 dan 0 melainkan dengan ordinal skor nilai 1-5 dengan menggunakan masing-masing 13 butir pertanyaan untuk gaya kepemimpinan, 13 butir pertanyaan untuk budaya organisasi, 8 butir pertanyaan untuk kompetensi dan 13 butir pertanyaan untuk kinerja pengajar. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan program aplikasi yang digunakan untuk menguji reliabilitas ini adalah *SPSS versi 21.0*. Berikut peneliti sajikan hasil dari perhitungan reliabilitas pada tabel perhitungan sebagai berikut:

Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,911	13

Sumber: Data SPSS 21.0

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X) dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan reliabel karena nilai dari *Cornbach's Alpha* dari Gaya Kepemimpinan lebih besar yaitu, $0,911 > 0,60$.

Uji Reliabilitas Kompetensi (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,828	8

Sumber: Data SPSS 21.0

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas Kompetensi (Y) dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Kompetensi dapat dikatakan reliabel karena nilai dari *Cornbach's Alpha* dari Kompetensi lebih besar yaitu, $0,828 > 0,60$

Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi dapat dinyatakan "Reliabel".

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Hasil Uji	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X)	0,911	Sangat Tinggi
2.	Kompetensi (Y)	0,828	Tinggi

Sumber: Data SPSS 21.0

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2011:160) mengemukakan bahwa, "Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam melakukan uji normalitas peneliti menggunakan 3 (tiga) cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*, Uji Histogram dan Uji *Probability Plot (P-Plot)*.

1. Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji *Kolmogorov-Smirnov*, Gaya Kepemimpinan sebagai variabel (X) yang merupakan variabel bebas (independen) terhadap Kompetensi sebagai variabel (Y) sebagai variabel dependen, jika tingkat nilai signifikansi $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal.

Uji *Kolmogorov-Smirnov* Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y)

KSZ X terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	130

Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,41604212
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		,940
Asymp. Sig. (2-Tailed)		,339
A. Test Distribution Is Normal.		
B. Calculated From Data.		

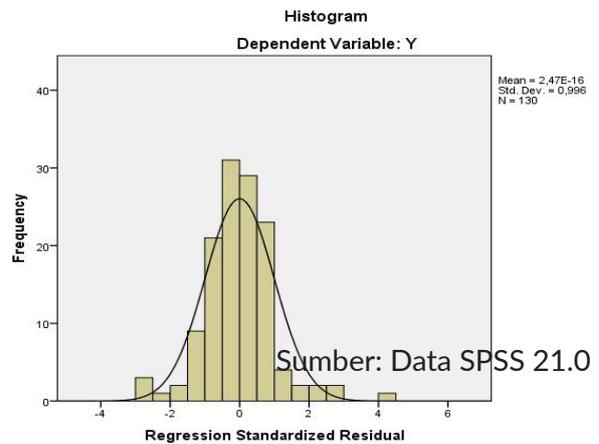
Sumber: Data SPSS 21.0

Dari tabel diatas dapat diketahui apakah distribusi regresi variabel independen Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel dependen Kompetensi (Y) terdistribusi dengan normal.

Hasil pengujian menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (KSZ) didapatkan nilai KSZ untuk Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y) sebesar 0,940 dan nilai Asymp Signifikan (nilai sig.) sebesar 0,339 nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi dengan normal (Nilai KSZ $> 0,05$ dan Nilai Asymp.Sig $> 0,05$).

2. Uji Histogram

Uji Histogram Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y)



3. Uji Probability Plot

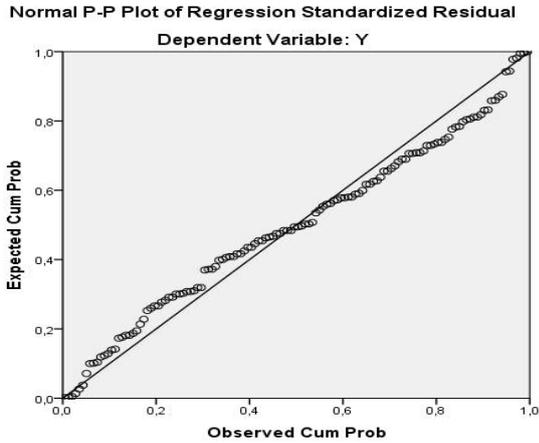
Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak maka dengan cara melihat *Probability Plot* atau *P-Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada titik sumbu diagonal pada grafik.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal

dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Uji P-Plot, Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y)



Sumber: Data SPSS 21.0

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) sebagai variabel independen terhadap Kompetensi (Y) sebagai variabel dependen menghasilkan penyebaran titik terdistribusi dengan normal karena titik-titik tersebut berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:105) mengemukakan bahwa “Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol.

Dalam uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara pengujian, yakni:

1. Melihat Nilai *Tolerance*
 - a) Jika nilai *Tolerance* > dari 0,10, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
 - b) Jika nilai *Tolerance* < dari 0,10, maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
2. Melihat Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)
 - a) Jika nilai VIF < dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
 - b) Jika nilai VIF > dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Uji Multikolinearitas Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y)
Uji Multikolinearitas X terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,968	1,779		5,602	,000		
	X	,418	,036	,719	11,690	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS 21.0

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y) menghasilkan nilai *Tolerance* sebesar 1,000 yang artinya lebih besar dari 0,10, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji (Nilai *Tolerance* 0,489 > 0,10).

Sedangkan untuk Nilai VIF, Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y) menghasilkan nilai VIF sebesar 1,000 lebih kecil dari 10,00, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji (Nilai VIF 1,000 < 10,00).

c. Uji Autokorelasi

Menurut Algifari (2010:88) “Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varian sampel tidak dapat menjelaskan varian populasinya”. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, dilakukan pengujian *Durbin Watson* (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

Pedoman Autokorelasi Uji Durbin-Watson (DW test)

Kriteria	Keterangan
< 1	Ada Autokorelasi
1,1 - 1,54	Tanpa Kesimpulan
1,55 - 2,46	Tidak ada Autokorelasi
2,46 - 2,9	Tanpa Kesimpulan
>2,9	Ada Autokorelasi

Sumber: Algifari (2010:88)

Uji Autokorelasi Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,719 ^a	,516	,513	3,429	2,131

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

Sumber: Data SPSS 21.0

Dari tabel diatas uji autokorelasi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y) dapat disimpulkan nilai autokorelasi Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y) sebesar 2,131 dari tabel *Durbin-Watson* (DW)

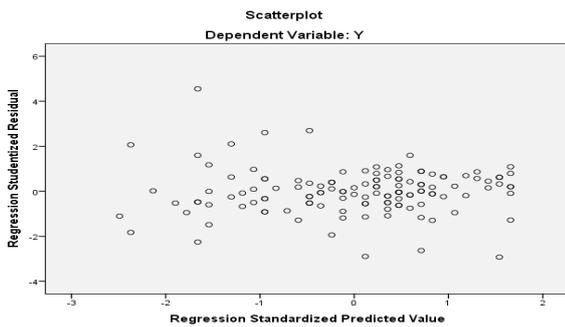
test) nilai tersebut setelah dilakukan pengujian ada dirata-rata kriteria 1,55 - 2,46 yang artinya tidak ada autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya dalam Sarjono dan Julianita, (2011:66), heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan uji *scatterplot*. Dalam uji *scatterplot* menggunakan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Titik-titik pada *scatterplot* menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 (nol) ataupun dibagian bawah angka 0 (nol) dari sumbu vertikal (sumbu Y), maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Titik-titik pada *scatterplot* menyatu secara teratur, baik dibagian atas angka 0 (nol) ataupun dibagian bawah angka 0 (nol) dari sumbu vertikal (sumbu Y), maka disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas, Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y)



Sumber: Data SPSS 21.0

Dari tabel diatas bahwa varians variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y) tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Pendistribusian penyebaran titik-titik data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu vertikal Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Parsial

Uji Parsial Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,968	1,779		5,602	,000
	GAYA KEPEMIMPINAN	,418	,036	,719	11,690	,000

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

Sumber: Data SPSS 21.0

Nilai R square X terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,516	,513	3,429

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

Sumber: Data SPSS 21.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam uji parsial ini Nilai t hitung adalah 11,690 untuk Gaya Kepemimpinan (X) dan untuk t_{tabel} adalah 1,656 (df= n-k, 130-2 = 128). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, sebaliknya apabila Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Dari hasil Tabel *Coefficients* diatas disimpulkan:

- a.) Bahwa t_{hitung} untuk Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 11,690 > t_{tabel} 1,656, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan (X) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kompetensi (Y).
- b.) Dalam uji signifikansi, apabila sig. hitung < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri), begitu pula sebaliknya apabila nilai sig. hitung > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- c.) Nilai sig. hitung Gaya Kepemimpinan (X) adalah 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan untuk uji parsial (sendiri-sendiri) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y).
- d.) Didapat nilai *R Square* Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0,516, yang artinya persentase pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y) secara parsial adalah sebesar 51,6 %, sedangkan sisanya (100 - 51,6 = 48,4 %) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.
- e.) $Y = 9,968 + 0,719 X + e$. Artinya, jika nilai Gaya Kepemimpinan (X) adalah 0 (nol), maka Kompetensi (Y) akan Konstan sebesar 9,968. Apabila terjadi kenaikan Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 1, maka akan terjadi kenaikan pada Kompetensi (Y) sebesar 0,719.

Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y) secara parsial adalah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis pada penelitian ini setelah di uji secara parsial dapat diterima.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompetensi pada Lembaga Bimbingan Belajar Alumni Pandawa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kompetensi (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,690 > 1,656$), dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), Maka H_a diterima. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,516. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kompetensi (Y) sebesar 51,6% sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan
Seorang pemimpin harus lebih meningkatkan penerapan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan serta menerapkan sanksi-sanksi pelanggaran agar dapat mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik pada setiap karyawan, agar karyawan dapat mematuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan.
2. Kompetensi
Kompetensi Pengajar harus terus di tingkatkan serta sering mengadakan pelatihan untuk mengasah kemampuan pengajar

DAFTAR PUSTAKA

Andrian, Irianto. 2011. *Panduan Pengembangan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Hasibuan, Melayu. S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hutapea, Parulian dan Nurianna. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Grafindo Persada.

Kartonegoro, S. 2006. *Perilaku di Tempat Kerja, Individu dan Kelompok*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.

K, Soekarno. 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Miswar.

Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk*

Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: Penerbit UII Pres.

Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.

Murdick, Robert G, Jole E, Rose dan James R. Claggett. 2005. *Sistem Informasi untuk Manajemen Modern*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Noe et.al. 2000. *Human Resource Management*. New York: Jhon Wiley And Sons Inc.

Osborne, David, Ted, Gaebler. 2008. *Mewirausahakan Birokrasi (Reinventing Government)*. Jakarta: Penerbit Taruna Gravika.

Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Rivai, Vitazal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Ahli Bahasa Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Ruky, Ahmad. S. 2007. *Sistem Manajemen Kinerja, Performance Management System, Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

Samsudin, Sadeli. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Keempat. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI I9-9001-2001*. Jurnal Standarisasi . No.9. Hal: 142.

Terry, R. George. 2007. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Wibowo, Tumer. 2006. *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: Penerbit Rajawali.

Sumber Undang-undang :
Republik Indonesia. 2003. *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sekretariat Negara
Republik Indonesia. 1990. *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, dan Olahraga*. Jakarta: Sekretaris Negara.