



## Peranan Gaya Kepemimpinan Penatua Gereja terhadap Kinerja Muda-Mudi Gereja Protestan Persekutuan (GPP) Mengikuti Ibadah Raya dan *Partangingan* (Studi Kasus : Gereja GPP Sukadono Helvetia)

A.M.Hatuaon Sihite

Universitas Budi Darma

[Anggiatsihite2822@gmail.com](mailto:Anggiatsihite2822@gmail.com)

**Abstract.** *Large organisations have many different interests, so there is often a lack of understanding of tasks and missions. This study identified several issues, including the impact of current elder performance in GPP Sukadono Helvetia, the condition of elder support that does not meet performance standards, the influence of management on performance, and the impact of elder workload on performance became the main focus of this study. This research is descriptive-inferential, where there are functional relationships. If leadership (X) is systematically related to employee performance (Y), then future phenomena are likely to be predicted and the results may propose new or additional hypotheses that can be tested. This study wants to reveal that there is a significant contribution between leadership effectiveness (X) and employee performance (Y), to the empirical contribution of 27.3%. This shows that leadership plays an important role in overcoming all challenges in the organisation. Elder leadership plays an important role of 27.3% in the performance of GPP Sukadono Helvetia. Then, this study also found that the role of management in this area has not been optimal, resulting in ineffectiveness in achieving the desired performance, especially in promoting learning and improving congregational performance. This study suggests that the role of management in the future should be more aligned with the management and effectiveness of GPP Sukadono Helvetia. This will ensure that the work of GPP Sukadono Helvetia elders is not only focussed on programme activities but also that the programme contributes to the overall success of the organisation.*

**Keywords:** *Leadership Style, Church Elder Leadership, Church Youth Performance, Church Management Improvement.*

**Abstrak.** Organisasi yang besar memiliki banyak perbedaan kepentingan sehingga sering timbul ketidakpahaman terhadap tugas dan misi. Studi ini mengidentifikasi beberapa masalah, termasuk dampak kinerja penatua saat ini di GPP Sukadono Helvetia, kondisi dukungan penatua yang tidak memenuhi standar kinerja, pengaruh manajemen terhadap kinerja, dan dampak beban kerja penatua terhadap kinerja menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Penelitian ini bersifat deskriptif-inferensial, dimana terdapat hubungan-hubungan fungsional. Jika kepemimpinan (X) secara sistematis berhubungan dengan kinerja karyawan (Y), maka fenomena mendatang kemungkinan besar akan bisa diprediksi dan hasilnya bisa mengusulkan hipotesis baru atau hipotesis tambahan yang bisa diuji. Pada Penelitian ini ingin terungkap bahwa adanya kontribusi yang signifikan antara efektivitas kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y), terhadap kontribusi empiris yakni sebesar 27,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memainkan peran penting dalam mengatasi semua tantangan dalam organisasi. Kepemimpinan penatua memainkan peran penting sebesar 27,3% dalam kinerja GPP Sukadono Helvetia. Kemudian, penelitian ini juga menemukan bahwa peran manajemen di bidang ini belum optimal, yang mengakibatkan ketidakefektifan dalam mencapai kinerja yang diinginkan, terutama dalam mempromosikan pembelajaran dan meningkatkan kinerja jemaat. Studi ini menyarankan agar peran manajemen di masa depan harus lebih diselaraskan dengan pengelolaan dan efektivitas GPP

Sukadono Helvetia. Hal ini akan memastikan bahwa pekerjaan penatua GPP Sukadono Helvetia tidak hanya terfokus ke kegiatan program tetapi juga program tersebut berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan..

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Penatua Gereja, Kinerja Muda-Mudi Gereja, Perbaikan Manajemen Gereja.

## **LATAR BELAKANG**

Sesuai dengan metode pelayanan dan pembinaan terhadap muda mudi Gereja Protestan Persekutuan (GPP) Sukadono Helvetia Yang diselenggarakan setiap hari minggu pagi dan minggu malam, Berbasis Alkitabiah, dan Teknologi dengan fasilitas yang modern, dimana metode pelayanan dan pembinaan terhadap muda mudi Gereja GPP Sukadono Helvetia dimana, Sasaran pelayanan dan pembinaan adalah Pengembangan Kemampuan Bahasa Daerah ( Batak Toba), Pengembangan Kemampuan Seni Musik dan Suara, Pengembangan Kemampuan Penalaran Alkitab, Pengembangan Kemampuan Kepemimpinan, Pengembangan Kemampuan Komunikasi, dan Pengembangan Kemampuan Gaya Hidup Kristiani.

Sebagai Jaminan Kepada Orang Tua Peserta pelayanan dan pembinaan Mengenai bahan ajar Yang Diberikan Kepada Putra-Putrinya, Gereja GPP Sukadono Helvetia Memberikan Quality Assurance Sebagai Berikut: (1) Ibadah Dengan Tertib, (2) Budaya Membaca Alkitab (3) Hafalan ayat ayat Pilihan, (4) Budaya hidup kudus , (5) Budaya Disiplin (6) Budaya Bersih, (7) Budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Dan Santun). Hal ini sejalan dengan Visi Gereja GPP 2020 -2025 : Menuju Gereja yang Sejahtera/ Be a Prosperous Church), dengan mengangkat Tema Tahun 2023 sebagai Tahun Keramahan, dan misi, (8) Membangun Spritual Umat (9) Membangun Ke-Ouikumenisan Dan Berjejaring (10) Memperlengkapi Pelayan Dan Pelayanan (11) Mendampingi Dan Memberdayakan Umat (12) Persiapan Pesta Emas 50 Tahun GPP Motto: (13) Berjiwa imamat, Berkarakter, Berbudaya Dan Bermental Tangguh.

Organisasi yang besar dengan personil yang besar tentunya memiliki masalah-masalah yang tidak kecil, dan masalah-masalah tersebut muncul sedemikian rupa disebabkan adanya kepentingan yang berbeda atau juga karena adanya ketidak pahaman terhadap tugas maupun misi yang diemban oleh organisasi. Masalah yang ada di, Gereja GPP Sukadono Helvetia dapat dilihat dari perilaku atau sikap para penatua tidak dapat mengerjakan pelayanan dan pembinaan berdasarkan tugas maupun tanggung jawab yang telah dibebankan. Inisiatif cenderung lemah dan hanya mengerjakan pekerjaan yang ada

tanpa memberikan layanan yang memuaskan kepada muda muda yang membutuhkannya. Kecenderungan ini terlihat dari seringnya pelayanan dan pembinaan penatua untuk secara maksimal. Keadaan ini terus menerus berkembang dari hari kehari, dan mempengaruhi kinerja penatua secara keseluruhan. Rendahnya kinerja tersebut diduga karena gaya kepemimpinan dari atasan yang belum mapan dan tidak dipahami. Pada hal gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dan menjadi pegangan dalam tindakan keorganisasian dari setiap penatua.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah diantaranya bagaimana aktualisasi diri atasan berpengaruh terhadap kinerja penatua di Gereja GPP Sukadono Helvetia, kemudian bagaimana pula kondisi pengangkatan penatua yang tidak memenuhi standarisasi berpengaruh terhadap kinerja untuk masa yang akan datang, dan seperti apa gaya kepemimpinan atasan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya, serta bagaimana lemahnya pemahaman tujuan lembaga turut berpengaruh terhadap kinerja penatua, dan muda mudi gereja. Karena tantangan tersendiri bagi perkembangan pertumbuhan jemaat gereja di lokasi ini ialah para Penatua, sebagai umpan balik bagaimana kinerja mereka selama ini, dan beberapa saran perbaikan untuk masa yang akan datang. Kemudian berdampak ke muda mudi gereja agar berminat mengikuti ibadah raya dan partangiang dan sebagai masukan bagi pembinaan dan pengembangan spritual muda mudi serta berdampak ke orang tua muda mudi dan jemaat secara keseluruhan dan segenap pihak yang terkait sebagai masukan bagi rekrutmen, pembinaan dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan penatua pada masa yang akan datang.

## **KAJIAN TEORITIS**

Secara etimologis, istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris yakni "performance". Kinerja seseorang terkait dengan tingkat keberhasilannya dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Menurut Robbins (1994:1999) kinerja adalah ukuran dari hasil yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama.[1]. Sementara itu Kriteria yang dipakai sangat tergantung pada faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan, misalnya kriteria kinerja untuk pimpinan perusahaan berbeda dengan pimpinan suatu lembaga pendidikan, meskipun kedua-duanya manajer atau pimpinan suatu organisasi.

Westerman & Donoghue, 1989: 163-164). Sedangkan standar yang umum dipakai dalam perusahaan adalah produksi. Meningkatnya produksi yang umumnya berbentuk barang menunjukkan meningkatnya kinerja. Di lembaga pendidikan produk bukan dalam bentuk barang melainkan kualitas hasil lulusan yang dapat bersaing. Simamora (1995:327) mengatakan bahwa kinerja penatua (employee performance) adalah tingkat sejauh mana para penatua mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Apabila dikaitkan dengan kinerja pimpinan maka hal yang dominan adalah pelaksanaan tugas sehari-hari dalam kepemimpinan. Kepemimpinan tidak lain kegiatan memimpin yang hakikatnya mempengaruhi orang lain.

Vroom sebagaimana dikutip oleh As'ad (1998:24) menjelaskan tingkatan kinerja (level of performance) adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaan. Penatua yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai penatua yang produktif, dan sebaliknya penatua yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau performancenya rendah[2]. Mangkunegara (2000:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang penatua dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[3]. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan dorongan yang kuat. Secara psikologis, kemampuan (ability) pimpinan terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, penatua yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, seseorang perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job). Sementara itu dorongan terbentuk dari sikap (attitude) penatua dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Sehingga Hasil merupakan tolak ukur dari kinerja seseorang. Begitu juga dengan dorongan yang mana hasil ditentukan. Seseorang dengan dorongan yang kuat dalam dirinya akan membuahkan hasil lebih baik daripada orang yang melakukan sesuatu tanpa adanya dorongan kuat dalam dirinya.

R.J.A. Tucunan, W.G. Supartha, dan I.G. Riana, “(2007) didefinisikan Kepemimpinan sebagai “ proses yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan individu atau kelompok dalam usaha mengidentifikasi tujuan serta memotivasinya dalam

mencapai tujuan tersebut[4].” Debra dan Campbell (2006) menyimpulkan lima tipe pemimpin untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain[5], yaitu Kekuasaan imbalan (reward power), Kekuasaan paksa (*coercive power*), Kekuasaan kewenangan (legitimate power), Kekuasaan daya tarik (referent power), dan Kekuasaan keahlian (expert power). Berangkat dari uraian terdahulu, maka dalam mengukur kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: penyusunan program pengajaran, Pelaksanaan program belajar, Melakukan evaluasi.

Burns dalam Haryono (2002), membedakan dua gaya kepemimpinan yaitu Transforming leadership dan transaction leadership. Fiedler dalam Nawawi (2003)[7], terdapat hubungan perilaku atau gaya kepemimpinan dengan situasi yang dapat mempengaruhi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja penatua secara keseluruhan mengefektifkan lembaga. Fiedler, menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi didalam situasi yang dihadapi pemimpin yaitu sebagai berikut :

1. *The leader-member relationship* (hubungan pimpinan (ketua GPP Sukadono Helvetia) dan bawahan (penatua).

Dimensi ini merupakan variabel yang sangat penting/kritis dalam menentukan situasi yang menguntungkan. Dan biasanya hubungan baik yang terjalin antara pimpinan dan bawahan dapat memotivasi penatua untuk meningkatkan kinerjanya.

2. *The degree of task structure* (derajat dari susunan tugas)

Dimensi ini merupakan variabel yang sangat penting/kritis kedua dalam menentukan situasi yang menguntungkan.

3. *The leader of position power* (posisi kekuasaan pemimpin)

Dimensi ini yang diperoleh melalui kewenangan formal merupakan variabel yang penting/kritis ketiga dalam menentukan situasi yang menguntungkan.

Harsey dan Blanchard dalam Nawawi (2003)[7], telah mengembangkan suatu teori tentang perilaku atau gaya kepemimpinan situasional, teori ini menyatakan bahwa keefektifan kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan atau kinerja penatua sebagai anggota organisasi atau bawahan dalam menerima atau menolak pemimpin. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam sebuah sintesis bahwa Gaya Kepemimpinan atasan adalah tindakan atasan di dalam mempengaruhi, mengawasi, dan mengarahkan bawahannya sebagai individu atau kelompok dalam bekerja untuk

mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan indikator mengambil keputusan, melakukan pengawasan, melaksanakan pembagian kerja, mendistribusikan wewenang, dan membangun kerjasama

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Gereja GPP Sukadono Helvetia, dengan penatua sebagai subjek penelitian. Pemilihan tempat ini didasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, peneliti lebih memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi penelitian dekat dengan peneliti dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu dan juga keterbatasan dana. Penelitian ini direncanakan berlangsung selama bulan Pebruari 2023.

Penelitian ini bersifat deskriptif-inferensial. Menurut Best (1982), penelitian deskriptif berkenaan dengan hubungan-hubungan fungsional. Jika variabel A, secara sistematis berhubungan dengan variabel B, maka fenomena mendatang kemungkinan besar akan bisa diprediksi dan hasilnya bisa mengusulkan hipotesis baru atau hipotesis tambahan yang bisa diuji. Sifat inferensial berkenaan dengan hubungan berbagai variabel menguji hipotesis dan membuat generalisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penatua diGereja GPP Sukadono Helvetia, yang berjumlah 20 orang. Untuk mengetahui kinerja penatua, Prosedur penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi (seluruh penatua) yang ada dijadikan responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara (interview) yang dilakukan kepada seluruh penatua yang menjadi responden penelitian diGereja GPP Sukadono HelvetiaMedan, kemudian Daftar pertanyaan yang diberikan kepada seluruh penatua yang menjadi responden penelitianGereja GPP Sukadono HelvetiaMedan serta Studi dokumentasi dengan mengumpulkan data pendukung yang diperoleh dari bagian sekretariat Gereja GPP Sukadono Helvetia, Medan yang relevan untuk digunakan dalam penelitian.

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Sugiono dan Wibowo,2002). Data penelitian ini ada 2 variabel yaitu variabel terikat (dependent variable) adalah kinerja penatua (Y) dan sebagai varibel bebas

(independent variable) adalah gaya kepemimpinan atasan (X). Rincian lengkap terhadap indikator penelitian ini tersaji dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1** Rekapitulasi Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jlh item	Skala Pengukuran
1	Gaya Kepemimpinan atasan (X1)	1. Mengambil keputusan. 2. Melakukan pengawasan. 3. Melaksanakan pembagian Kerja. 4. Mendistribusikan wewenang 5. Membangun kerjasama	5 5 5 5	Skala Likert
3	Kinerja Penatua (Y)	1. Penyusunan program pengajaran 2. Pelaksanaan program belajar 3. Melakukan evaluasi	5 5 5	Skala Likert

Dalam penelitian ini alat yang dirancang secara khusus untuk memperoleh data dan informasi tentang obyek penelitian digunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner disusun dan dirancang sedemikian rupa dan digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan atasan, motivasi kerja dan kinerja penatua GPP Sukadono Helvetia (1.) Penyusunan Instrumen Ketepatan instrumen sangat dibutuhkan dalam penelitian, oleh karena itu dalam penyusunannya peneliti terlebih dahulu mengadakan konsultasi dengan pembimbing. Penggunaan instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan kajian teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian yang mempunyai indikator. (2.)Skala Pengukuran Untuk data gaya kepemimpinan atasan, motivasi kerja dan kinerja penatua GPP Sukadono Helvetia dikumpulkan melalui angket/kuisisioner dengan mengajukan empat alternatif jawaban yaitu : Selalu (SL), Sering (SR), Jarang (JR),Kadang-kadang, Tidak pernah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Gaya kepemimpinan atasan (X1) yang berjumlah 30 butir, maka skor minimal yang mungkin diperoleh 30 dan skor maksimal adalah 150. Kenyataan dari data yang diperoleh skor terendah adalah 83 dan yang tertinggi adalah 148. Rata-rata 118,52, simpangan baku 11,55, median 119,75, dan modus 123. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh

berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam tujuh interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel gaya kepemimpinan atasan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**. Tabel 2 : Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan Atasan**

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
83 – 92	2	3,39
93 – 102	3	5,08
103 – 112	10	16,95
113 – 122	20	33,89
123 - 132	21	35,59
133 - 142	2	3,39
143 - 152	1	1,69
Jumlah	59	100

Tabel 2 di atas menunjukkan sebaran skor gaya kepemimpinan atasan (X) sebanyak 15 orang (25,42%) berada di bawah rata-rata kelas atau berkategori kurang gaya kepemimpinan atasan (X) dan sebanyak 20 orang (33,89 %) berada pada rata-rata kelas gaya kepemimpinan atasan (X) atau berkategori cukup dan sebanyak 24 orang (40,67%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka gaya kepemimpinan atasan umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik.

### **1. Kinerja Penatua**

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kinerja penatua (Y) yang berjumlah 26 butir, maka skor minimal yang mungkin diperoleh 26 dan skor maksimal adalah 130. Kenyataan dari data yang diperoleh skor terendah adalah 83 dan yang tertinggi adalah 127. Rata-rata 107,23, simpangan baku 11,33, median 106,72, dan modus 104,9. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kinerja penatua dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3 : Distribusi Frekuensi Skor Kinerja penatua**

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
83 – 89	4	6,78
90 – 96	6	10,17
97 – 103	13	22,03
104 – 110	14	23,73
111 – 117	8	13,56
118 – 124	11	18,64
125 – 131	3	5,09
Jumlah	59	100

Tabel 3 menunjukkan sebaran skor kinerja penatua (Y) sebanyak 23 orang (38,98 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 14 orang (23,73 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori sedang dan sebanyak 22 orang (37,28 %) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka kinerja penatua umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik. Penelitian ini menggunakan rumus statistik parametrik dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Kedua teknik ini baru dapat dilakukan apabila telah memenuhi beberapa persyaratan. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam menggunakan statistik parametris yaitu: (a) data sampel setiap variabel berdistribusi normal, (b) Uji independensi antar variabel bebas, dan (c) uji linieritas.

#### Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data terhadap masing-masing variabel penelitian ini yaitu, gaya kepemimpinan atasan, motivasi kerja, dan kinerja penatua adalah cenderung berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari harga Chi Kuadrat ( $\chi^2$ ) hasil perhitungan dari masing-masing variabel menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai Chi Kuadrat ( $\chi^2$ ) tabel. Dengan demikian data dari ketiga variabel penelitian tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis dengan korelasi dan regresi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 4 : Rangkuman Analisis Uji Normalitas**

No	Variabel	$\chi^2$ Hitung	$\chi^2$ Tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan atasan (X)	3,3115	11,07	Normal
2	Kinerja Penatua (Y)	4,2980	11,07	Normal

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa ketiga nilai Chi Kuadrat hitung lebih kecil dari nilai Chi Kuadrat tabel, hal ini menunjukkan keseluruhan skor variabel penelitian berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

Persamaan regresi sederhana yang dicari adalah persamaan regresi sederhana Y atas X1 dengan model persamaannya adalah :  $\hat{Y} = a + bX_1$ . Dari hasil Uji Linieritas garis X1 dengan Y yang dilakukan diperoleh persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 45,60 + 0,52X_1$ . Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5** : Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X1 Dengan Y

Sumber Variasi	Jk	dk	RJK	F hitung	F table
Total	683750	59			
Regresi (a)	676133,15	1	676133,15		
Regresi (b/a)	2087,22	1	2087,22		
Residu	5529,63	57	97,01		
Tuna Cocok	3677,53	31	118,63	1,665	1,895
Galat	1852,1	26	71,23		

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa F hitung (1,665) lebih kecil dari nilai F Tabel (1,895), hal ini menunjukkan persamaan garis regresi variabel Gaya kepemimpinan atasan (X1) terhadap Kinerja penatua (Y) adalah linier.

## 2. Pengujian Hipotesis

### Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan atasan (X1) terhadap kinerja penatua (Y). Untuk mengetahui kontribusi variabel gaya kepemimpinan atasan (X1) terhadap kinerja penatua (Y). digunakan analisis regresi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 6** : Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana X1 dengan Y dan Uji Keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	t hitung	t table ( $\alpha = 0,05$ )
$r_{X_1Y}$	0,523	0,273	4,620	1,6715

### **3. Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan data yang terkumpul dan hasil dari analisis statistik, maka dari pengujian hipotesis terdapat kontribusi signifikan antara gaya kepemimpinan atasan (X) terhadap kinerja penatua (Y) teruji secara empiris dengan kontribusi efektif yang diberikan mencapai 27,3 %, memperhatikan besaran kontribusi ini setidaknya membuktikan pandangan maupun pendapat bahwa salah satu upaya meningkatkan kinerja penatua sangat ditentukan keefektifan gaya kepemimpinan atasan. Penatua sebagai salah satu komponen yang signifikan dalam lembaga atau organisasi, secara eksplisit dituntut untuk memiliki keprofesionalan dalam menangani segala permasalahan yang terjadi dalam organisasi. Keprofesionalan yang dimaksudkan dalam kaitan ini adalah penguasaannya terhadap berbagai aspek internal dan eksternal yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Pimpinan harus mampu melaksanakan fungsi dengan baik dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengawasi penatua-penatua agar mau melaksanakan tugasnya. Semua itu berlangsung bila ada interaksi, komunikasi dan kerjasama di dalam lingkungan kampus. Kerjasama antara pimpinan dengan para penatua akan tercipta bilamana para penatua mempunyai persepsi yang baik tentang pimpinan. Sedangkan persepsi penatua akan baik tentang pimpinan apabila penatua-penatua merasa pimpinan memperlakukannya dengan baik, adil dan tanpa pilih kasih. Demikian pula bila para penatua memiliki persepsi yang baik tentang pemimpinnya, penatua akan mendukung dan melaksanakan tugas yang ditetapkan pimpinan secara bersungguh-sungguh.

Pimpinan yang baik akan selalu memperhatikan penatua, memperlakukannya dengan baik, adil dan tanpa pilih kasih. Jika penatua mempunyai kesan yang baik terhadap pimpinan maka dengan demikian penatua akan melaksanakan tugas yang telah ditetapkan dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab. Berangkat dari pemikiran diatas, diduga gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja penatua GPP Sukadono Helvetia.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan bahwa (1). Gaya kepemimpinan atasan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja penatua dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 27,3%. Hal ini

diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan atasan sebesar 27,3 % dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja penatua, kemudian (2.) Kecilnya kontribusi yang diberikan gaya kepemimpinan atasan dalam temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan gaya kepemimpinan atasan selama ini belum berlangsung secara optimal sehingga hal ini berimplikasi pada ketidaksungguhan penatua dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, terutama dalam kaitannya dalam mempersiapkan pembelajaran sehingga akibat dari keadaan ini layanan belajar mahasiswa rendah dan pada akhirnya prestasi belajar mahasiswa juga rendah. Memperhatikan akan hal ini pimpinan hendaknya dapat lebih memperhatikan aspek gaya kepemimpinan atasan untuk masa-masa akan datang terutama dalam kaitannya dengan faktor kepemimpinan dan kemampuan pengawasan ketua GPP Sukadono Helvetia. Jika hal ini tidak mendapat perhatian dari ketua GPP Sukadono Helvetia maka akan muncul perilaku penatua dalam melaksanakan tanggung jawabnya tidak sepenuh hati sehingga hasil kerja yang dilakukan tidak akan maksimal. Walaupun dari hasil analisis berdampak positif terhadap kinerja penatua, namun pada kenyataannya, sebahagian gaya kepemimpinan yang ditunjukkan penatua masih belum memenuhi target pencapaian optimal, kondisi ini berimplikasi perlunya ditingkatkan kerjasama, kekompakkan dan sinergisitas pihak GPP Sukadono Helvetia dengan pihak yang berkompeten untuk masa-masa yang akan datang.

Adapun pula saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah (1). Ketua GPP Sukadono Helvetia beserta jajaran yang terkait lainnya terutama dalam hal peningkatan kinerja penatua disarankan memberikan perhatian khusus dalam hal ini: (1) persiapan mengajar penatua, (2) melakukan pembinaan terhadap kemampuan penatua dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pembelajaran, (3) memberikan *reward* bagi penatua yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya, (4) membuka kesempatan pada penatua untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi. (2). Peningkatan kemampuan penatua GPP Sukadono Helvetia dalam melaksanakan tugasnya hendaknya terus dikembangkan melalui pelatihan dan penataran yang efektif sehingga akan menjadi faktor pendorong yang positif bagi peningkatan kinerja penatua. (3). Peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel- variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja penatua

## DAFTAR REFERENSI

- M. S. Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner,” *Agora*, vol. 6, no. 1, 2018.
- C. Dewi and N. Herachwati, “Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Pembelajaran Organisasi Pada Pt Bangun Satya Wacana Surabaya,” *J. Manaj. Teor. dan Ter. J. Theory Appl. Manag.*, vol. 3, no. 3, pp. 1–15, 2010, doi: 10.20473/jmtt.v3i3.2405.
- R. J. A. Tucunan, W. G. Supartha, and I. G. Riana, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa),” *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 3, no. 9, pp. 533–550, 2014.
- I. G. R. Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa),” *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 3, no. 9, pp. 533–550, 2014.
- E. Budiyo, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Desain Kerja Pegawai Ypi Al-Azhar Jakarta,” *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 5, no. 1, pp. 830–839, 2014, doi: 10.21009/jmp.v5i1.2054.
- K. Kamilin, “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Profesional Guru Smp Al - Washliyah Kota Medan,” *Tabularasa*, vol. 10, no. 1, pp. 70–84, 2014, doi: 10.24114/jt.v10i1.1796.
- M. K. Baehaki and A. Faisal, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta),” *J. Ilm. M-Progress*, vol. 10, no. 1, pp. 10–22, 2020, doi: 10.35968/m-pu.v10i1.364.