

---

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada MA Raudlatus Syabab Jember

Muhamad Roki <sup>1</sup>, Trias Setyowati <sup>2</sup>, Wenny Murtalining Tyas <sup>3,\*</sup>

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Jember. 1; [muhammadroki@gmail.com](mailto:muhammadroki@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Jember .2; [triassetyowati@unmuhjember.ac.id](mailto:triassetyowati@unmuhjember.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Muhammadiyah Jember .3; [wennymurtaliningtyasi@unmuhjember.ac.id](mailto:wennymurtaliningtyasi@unmuhjember.ac.id)

**Abstrak:** Undang-Undang No 32 Tahun 2004 mengandung spirit untuk terciptanya peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini, menuntut adanya pemerintahan yang mampu menjalankan prinsip-prinsip good governance yang menghasilkan birokrasi yang handal dan profesional, efisien, produktif serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dalam konteks birokrasi, sumber daya manusia (SDM) akan berdampak terhadap pelayanan publik yang diharapkan mampu menuju good governance. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. MA Raudlatus Syabab Kabupaten Jember merupakan unsur pelaksana pendidikan yang berbasis umum dan syariah. MA Raudlatus Syabab ini mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam mencerdaskan generasi bangsa, namun saat ini kinerja para pegawai mengalami fluktuasi pada beberapa tahun terakhir. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan motivasi terhadap kinerja pegawai MA Raudlatus Syabab Jember. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru dan pegawai di MA Raudlatus Syabab Jember yakni berjumlah 43 orang. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MA Raudlatus Syabab Jember.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Motivasi, Kinerja Pegawai.

**Abstrak:** Law No. 32 of 2004 contains the spirit for the creation of increased services to the community. This condition requires a government that is able to implement the principles of good governance that produces a bureaucracy that is reliable and professional, efficient, productive and provides excellent service to the community. In the context of bureaucracy, human resources (HR) will have an impact on public services which are expected to be able to lead to good governance. The effectiveness and excellence of an organization is highly dependent on the quality of its human resources. MA Raudlatus Syabab Jember Regency is an element of implementing general and sharia-based education. MA Raudlatus Syabab has the main task and function in educating the nation's generation, but currently the performance of employees has fluctuated in the last few years. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership style, level of education and motivation on the performance of MA Raudlatus Syabab Jember employees. This type of research is causality research. The population in this study were all teachers and employees at MA Raudlatus Syabab Jember, which amounted to 43 people. The analysis tool uses multiple linear regression. The results of the study prove that leadership style, level of education and motivation have a significant effect on employee performance at MA Raudlatus Syabab Jember.

**Keywords:** Leadership Style, Education Level, Motivation, Employee Performance.

## Pendahuluan

Era globalisasi yang penuh tantangan dan peluang, aparatur negara dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan penerima layanan, sehingga dapat meningkatkan daya saing dalam pemberian layanan baik berupa barang maupun jasa. Undang-Undang No 32 Tahun 2004

---

---

mengandung spirit untuk terciptanya peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini, menuntut adanya pemerintahan yang mampu menjalankan prinsip-prinsip good governance yang menghasilkan birokrasi yang handal dan profesional, efisien, produktif serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dalam konteks birokrasi, sumber daya manusia (SDM) akan berdampak terhadap pelayanan publik yang diharapkan mampu menuju good governance (Siagian, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan aset penting, sehingga organisasi dituntut untuk mampu mengelola SDM-nya dengan baik. Manajemen SDM yang optimal memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Organisasi termasuk dalam instansi pemerintahan dinilai harus memiliki SDM yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi. Hal ini tidak terlepas dari semakin tingginya tuntutan publik atau masyarakat akan adanya pelayanan publik yang baik. Berhasil tidaknya instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik yang sesuai dengan harapan akan diketahui dari kemampuan instansi pemerintahan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi akan mendorong setipa unsure dalam organisasi mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan merupakan bentuk/pola seorang pemimpin mempengaruhi aktifitas bawahan yang dipimpinnya. Pola tersebut selalu terlihat pada aktifitas seorang pemimpin. (Gibson 2016), menyatakan bahwa bawahan atau anggota organisasi dapat memenuhi tugas-tugas organisasinya sebagian besar bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpinnya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang pegawai. Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasannya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam rangka meningkatkan pendidikan suatu bangsa, guru dan siswa merupakan unsur yang sangat penting dalam mencapai suatu keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, dalam suatu proses pembelajaran antara guru dan siswa harus terjalin komunikasi yang baik. Seperti halnya dalam metode pembelajaran yang digunakan hendaknya dapat membangkitkan semangat siswa tanpa megesampingkan penguasaan dan pemahaman materi yang disampaikan. Dalam suatu pembelajaran bukanlah sekedar menyerap informasi dari guru, tetapi juga melibatkan berbagai kegiatan dan proses belajar yang harus dilakukan untuk mendapatkan mutu pendidikan yang berkualitas. Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan dalam suatu pembelajaran antara lain proses pembelajaran yang kurang menarik perhatian siswa, karena masih menggunakan metode ceramah yang membuat rendahnya minat siswa dalam mengikuti proses

---

---

pembelajaran, serta model pembelajaran yang tidak efektif dalam menanamkan konsep suatu materi sehingga menyebabkan hasil belajar siswa menjadi rendah.

MA Raudlatus Syabab Kabupaten Jember merupakan unsur pelaksana pendidikan yang berbasis umum dan syariah. MA Raudlatus Syabab ini mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam mencerdaskan generasi bangsa. MA Raudlatus Syabab sederajat dengan sekolah menengah atas (SMA) namun dibangun dengan konsep madrasah. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah dan pegawai MA Raudlatus Syabab bahwa kinerja pegawai di MA Raudlatus Syabab, cukup baik kinerjanya atau masih stabil. Maksimalnya kinerja pegawai pada MA Raudlatus Syabab tidak dapat dipisahkan dari optimalnya peran dari pimpinan. Dari survey awal, penulis menemukan bahwa Kepala madrasah lebih menerapkan kepemimpinan aspiratif.

Mengingat pentingnya pendidikan terhadap baik buruknya kinerja pegawai, gaya kepemimpinan Kepala madrasah yang begitu akrab dengan bawahan atau pegawai MA Raudlatus Syabab juga menjadi faktor kinerja pegawai. Pegawai MA Raudlatus Syabab jadi lebih termotivasi dalam bekerja dan melaksanakan tugas tugasnya sehingga motivasi kerja guru berdampak positif terhadap kinerja guru MA Raudlatus Syabab. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan membuat laporan dan tugas akhir dengan mengkaji tentang gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di MA Raudlatus Syabab Jember karena penulis merasa bahwa masalah ini menarik dan layak untuk ditelaah lebih lanjut. Tujuan dari peneliti untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai MA Raudlatus Syabab Jember.

## **Metode**

### **Desain Penelitian**

Penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal. Kausal merupakan riset yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti (Margono, 2011). Penjelasan yang dilakukan dalam karya ilmiah ini adalah menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Populasi, Sampel, Sampling**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian akan ditarik kesimpulan (Sugiyono 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai di MA Raudlatus Syabab Jember yakni berjumlah 43 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 43 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Didalam melakukan penelitian, peneliti ini menggunakan data primer dikumpulkan dengan menggunakan secara langsung untuk membantu temuan analisis dan teori dalam penelitian. Di dalam Google Form, terdapat berbagai pertanyaan tentang kebutuhan konsumen yang akan ditanyakan sebagai sampel, serta pertanyaan kuisioner terkini.

---

## Teknik Analisis Data

Analisis regresi liner berganda adalah intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dan beberapa faktor bebas ditentukan atau dievaluasi dengan menggunakan analisis regresi berganda (X). Berikut ini adalah model persamaan regresi yang digunakan.:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	R tabel 5% (43)	R Hitung	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)				
X1.1	0,248	0,808	0,000	Valid
X1.2	0,248	0,815	0,000	Valid
X1.3	0,248	0,800	0,000	Valid
X1.4	0,248	0,871	0,000	Valid
Tingkat Pendidikan (X2)				
X2.1	0,248	0,856	0,000	Valid
X2.2	0,248	0,879	0,000	Valid
X2.3	0,248	0,839	0,000	Valid
X2.4	0,248	0,857	0,000	Valid
Motivasi (X3)				
X3.1	0,248	0,855	0,000	Valid
X3.2	0,248	0,789	0,000	Valid
X3.3	0,248	0,881	0,000	Valid
X3.4	0,248	0,877	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
Y1.1	0,248	0,836	0,000	Valid
Y1.2	0,248	0,865	0,000	Valid
Y1.3	0,248	0,826	0,000	Valid
Y1.4	0,248	0,859	0,000	Valid
Y1.5	0,248	0,855	0,000	Valid
Y1.6	0,248	0,881	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, April 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel, dan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, maka hasil pada uji validitas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua data dinyatakan valid ataupun sah karena t-hitung lebih besar dari t-tabel dan signifikansi kurang dari 0,05.

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Reabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,60	0,822	Reabilitas diterima
Tingkat Pendidikan (X2)	0,60	0,831	Reabilitas diterima
Motivasi (X3)	0,60	0,830	Reabilitas diterima
Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,808	Reabilitas diterima

Sumber: Data Primer diolah, April 2022.

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari hasil SPSS semua variabel hasil dari uji reabilitas menunjukkan jumlah nilai lebih dari 0,60 maka dikatakan reliabel atau konsisten. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wiranata 2014, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

**Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda**

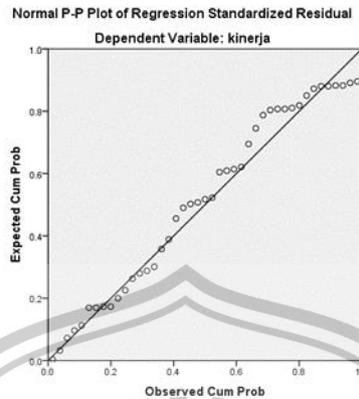
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.833	1.623		1.745	.089		
Gaya Kepemimpinan	0.561	.205	.330	2.736	0.009	0.237	4.224
Tingkat Pendidikan	0.541	.216	.359	2.506	0.016	0.168	5.952
Motivasi	0.479	.219	.288	2.190	0.035	0.198	5.044

Sumber: Data Primer yang diolah, April 2022.

Berdasarkan tabel 3 diatas menghasilkan persamaan regresi yaitu :  $Y = 2,833 + 0,561X_1 + 0,541X_2 + 0,479X_3 + e$ . Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = Kostanta Sebesar 2,833 menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan motivasi dinilai konstan, maka kinerja pegawai pada MA Raudlatus Syabab Jember akan berpengaruh positif sebesar 2,833. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,561. Artinya setiap penambahan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1, maka gaya kepemimpinan akan mengalami peningkatan sebesar 0,561. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan gaya kepemimpinan yang ada pada pegawai MA Raudlatus Syabab Jember akan meningkatkan kinerja pegawai. Variabel tingkat pendidikan (X2) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,541. Artinya setiap penambahan variabel tingkat pendidikan sebesar 1, maka tingkat pendidikan akan mengalami peningkatan sebesar 0,541. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan tingkat pendidikan yang baik pada pegawai MA Raudlatus Syabab Jember akan meningkatkan kinerja pegawai. Variabel motivasi (X3) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,479. Artinya setiap penambahan variabel motivasi sebesar 1, maka motivasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,479. Hal ini

menunjukkan bahwa dengan meningkatkan motivasi yang baik pada pegawai MA Raudlatus Syabab Jember akan meningkatkan Kinerja Pegawai.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

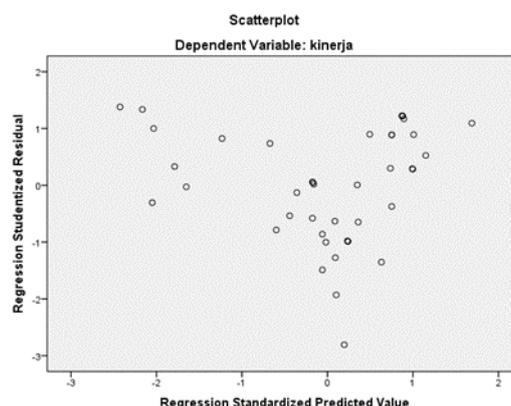
Pada salah satu uji yang dilakukan yaitu uji normalitas dimana pada Gambar 1 yaitu pada hasil uji normalitas p-plot memperoleh hasil dalam artian menunjukkan bahwa titik-titik dilihat tidak menumpuk pada satu tempat dan menyebar sepanjang garis diagonal, hal ini dapat ditarik kesimpulan bahawa hasil pada uji normalitas menunjukkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.237	4.224	Tidak Ada Multikolonieritas
Tingkat Pendidikan (X2)	0.168	5.952	Tidak Ada Multikolonieritas
Motivasi (X3)	0.198	5.044	Tidak Ada Multikolonieritas

Sumber: Data primer Diolah yang diolah, April 2022.

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sedangkan menurut Ghozali (2013) nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,1. Kesimpulannya adalah bahwa tidak terjadi multikolonieritas.



## Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 menggambarkan bahwa tidak terdapat pola yang teratur pada sebaran titik-titik data, seperti mengembang kemudian menyempit atau berbanding terbalik menyempit kemudian melebarkan titik-titik data yang tersebar di atas dan di bawah atau sekitar nol, menunjukkan bahwa hasilnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X1)	2.736	0.009
Tingkat Pendidikan (X2)	2.506	0.016
Motivasi (X3)	2.190	0.035

Sumber: Data Primer yang diolah, April 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas hasil uji t dapat dijelaskan sebagai Berikut:

H1 : Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai MA Raudlatus Syabab Jember. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2.736 dari variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$  (= 5%) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MA Raudlatus Syabab Jember.

H2 : Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai MA Raudlatus Syabab Jember. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2.506 dari variabel tingkat pendidikan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$  (= 5%) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan kinerja pegawai MA Raudlatus Syabab Jember.

H3 : Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai MA Raudlatus Syabab Jember. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2.190 dari variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,035 < 0,05$  (= 5%) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MA Raudlatus Syabab Jember.

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi Berganda  $R^2$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.930 <sup>a</sup>	0.866	0.855	1.62401	1.152

Sumber: Data Primer yang diolah, April 2022

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel 6 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,855, hal ini berarti 85,5% perubahan kepuasan pelanggan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 14,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

---

Hipotesis pertama yang telah dipaparkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MA Raudlatu Syabab Jember, dibuktikan dengan  $t$  hitung sebesar 2.736 dari variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05 (= 5\%)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh MA Raudlatu Syabab Jember yaitu pertama karisma (Idealized Influence/charisma) yang dimiliki Kepala madrasah MA Raudlatu Syabab Jember, membuat para pegawai segan dengan kepala madrasah, kedua stimulasi intelektual (Intellectual Stimulation) dari Kepala madrasah MA Raudlatu Syabab Jember, ketiga perhatian yang individualisasi (Individualised Consideration) dari Kepala madrasah MA Raudlatu Syabab Jember kepada pegawai, sehingga memberikan kesan tersendiri kepada para pegawai MA Raudlatu Syabab Jember, dan keempat motivasi inspirasional (Inspirational Motivation) dari Kepala madrasah MA Raudlatu Syabab Jember, sehingga para pegawai merasa tetap semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja para pegawai MA Raudlatu Syabab Jember.

Hipotesis kedua yang telah dipaparkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MA Raudlatu Syabab Jember. Dibuktikan  $t$  hitung sebesar 2.506 dari variabel tingkat pendidikan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05 (= 5\%)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Tingkat pendidikan yang diterapkan oleh MA Raudlatu Syabab Jember yaitu pertama kapasitas dan kualitas pegawai selalu diperhatikan, kedua MA Raudlatu Syabab Jember selalu menyesuaikan jabatan dan tugas para pegawainya, ketiga fasilitas pegawai MA Raudlatu Syabab Jember memadai sehingga para pegawai merasa nyaman disaat melakukan tugas yang diberikan, dan keempat frekuensi tugas pegawai sesuai dengan yang diberikan kepada masing-masing pegawai MA Raudlatu Syabab Jember. Sehingga dari hal ini kinerja pegawai semakin meningkat pula.

Hipotesis ketiga yang telah dipaparkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MA Raudlatu Syabab Jember. Dibuktikan dengan  $t$  hitung sebesar 2.190 dari variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,035 < 0,05 (= 5\%)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Motivasi yang diterapkan oleh MA Raudlatu Syabab Jember yaitu pertama instansi telah memenuhi kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, dan papan) para pegawai MA Raudlatu Syabab Jember, kedua instansi memberikan jaminan kecelakaan kerja bagi para pegawai MA Raudlatu Syabab Jember, sehingga para pegawai merasa aman dan tenang dengan jaminan yang diberikan, kemudian diberikan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi para pegawai, dan keamanan kerja berupa ketersediaan peralatan keamanan seperti sepatu kerja, pemadam kebakaran bagi pegawai, ketiga instansi memberikan penghargaan yang menggembirakan dan berarti diberikan kepada pegawai MA Raudlatu Syabab Jember yang berprestasi, dan keempat instansi memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pegawainya untuk mengembangkan kreativitas kerja, sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Anniva 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan pada penelitian (Amalia 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pada (Nazar 2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini penelitian (Hanika 2014) dengan hasil semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, (Pradipto

---

---

2015) sependapat dengan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Andari dan (Darsin 2017) dengan hasil semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, yang dirumuskan bahwa pekerjaan yang dilakukan seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawai yang mengambil tindakan (Manulang, 2016).

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MA Raudlatu Syabab Jember, hasil temuan ini berarti semakin baik MA Raudlatu Syabab Jember yaitu kepala sekolah memiliki jiwa atau gaya kepemimpinan yang baik, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MA Raudlatu Syabab Jember, hasil temuan ini berarti semakin baik MA Raudlatu Syabab Jember dalam memperhatikan tingkat pendidikan para pegawainya, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MA Raudlatu Syabab Jember, hasil temuan ini berarti semakin baik MA Raudlatu Syabab Jember dalam memberikan motivasi bagi para pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

## Daftar Pustaka

- Amalia, 2019. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai PT. PLN Persero*. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2009
- Anniva, 2019. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai PT. Anggrek Mobilindo Bekasi*. Jurnal Manajemen Universitas Trisaka Bekasi 2009
- Andari dan Darsin. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja. Motivasi Kerja dan Disiplin IV/Diponegoro Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Topografi Kodam Semarang*. Journal of Management vol. 3 no 3 2017.Produksi.
- Ahyari. Agus, 2011. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Yogyakarta*: BPFE.
- Arief Sinaga, 2013. *"Perkembangan UKM di hambat Birokrasi Perizinan"*. Di upload pada November 2013. Diakses pada 10 April 2014 dari <http://economy.okezone.com>.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River.
- Depdiknas .2003. *Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional*.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro SPSS
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program Semarang* : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2016. *Organisasi. Terjemahan*. Edisi Ke-Lima. Jakarta: Erlangga.
-

- 
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanika, 2014. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai*. Journal of Management vol.3 no 3 2014
- Hasbullah.2011. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, H. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi II*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinun*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mardiana. 2015. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPW!
- Manulang, Marihot. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Margono. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Martoyo, Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: B
- Maryam 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo*. Jurnal Idaarah, vol. Desember 2017 en Wajo, Jumal Idarah, Vol. I, No. 2,
- Nawawi, 2013; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazar, 2014. *Pengaruh Metode Diklat, Materi Diklat, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai PT. PLN Persero*. Jurnal Idaarah, Vol. I, No. 2, Desember 2014
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2013). *Ilmu Kesehatan Masyarakat : Prinsip-prinsip Dasar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Moekijat. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Maju.
- Nitisemito, Alex. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gema Pustaka.
- Pradipto, Sindu. 2015. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai, dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah)*. Tests. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rivai. 2014. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal, 2011. *"Performance Appraisal"*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, 2016. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rivai. Veitzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama Cetakan Ketiga, Jakarta : PT. Raja Grafindo, Persada.
- Robbins, S. P. 2016. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Ali Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta Prenhalindo.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: C Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Timpe, A. Dale. 2010. *Seri Manajemen Sumber Daya Monesia, Kinerja/Performance*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
-

---

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta. Bandung.  
Winardi. 2017. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana  
Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta

