

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SMA AL HASAN JEMBER**

**Yusuf komarul huda**

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Email: yusufqomarul@gmail.com

**ABSTRAK**

*Tujuan yang di lakukan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SMA Plus Al Hasan dan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di SMA Plus Al Hasan. Analisa data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21. Teknik pengambilan sampel menggunakan populasi sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan alpha cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian dengan analisis linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

**Kata kunci:** *Gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan*

**ABSTRAK**

*The purpose of this research is to analyze and know the influence of leadership style on employee performance in SMA Plus Al Hasan and to analyze and know the influence of motivation on employee performance in SMA Plus Al Hasan. Data analysis in this research using SPSS version 21. Sampling technique using population census and data testing techniques used in this study include validity test with factor analysis, reliability test with alpha cronbach. Test the classical assumption and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis. The result of research with multiple linear analysis showed that leadership style had positive effect on employee performance, and motivation variable had positive effect on employee performance..*

**Keywords:** *Leadership style, motivation and employee performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi kunci utama sekaligus roda penggerak organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Sehingga keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang ada pada organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang mapan guna memberikan sumbangan kinerja yang tinggi bagi kelangsungan hidup organisasi.

Memiliki SDM dengan kualitas kerja yang mapan tentu bukanlah perkara pihak yang mudah. Dibutuhkan hubungan yang selaras dari berbagai pihak, baik dari pihak organisasi ataupun pihak SDM. Semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh pihak organisasi menjadi *point* penting yang harus segera diperhatikan dan mendapatkan penanganan yang tepat. Adapun masalah yang sering dihadapi oleh organisasi terkait SDM adalah masalah rendahnya kinerja. Oleh karena itu, pihak organisasi harus memperhatikan kebutuhan dari sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki organisasi. Pemenuhan kebutuhan karyawan ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal guna menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Martin dkk, Tohardi,( 2002:3), komponen dasar sebuah organisasi terdiri dari sumber daya manusia (*people*), teknologi (*technology*), prosedur kerja (*task*) dan struktur organisasi (*organization structure*). Keempat komponen dasar tersebut terkait antara yang satu dengan yang lainnya, namun komponen sumber daya manusia (*people*) yang paling penting dikarenakan kemampuan SDM dapat terus berkembang.

Hal yang paling penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Menurut Gibson (2009:95) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat di gunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relative dapat di gunakan untuk mengukur prestasi

kerja atau kinerja organisasi. Menurut Martoyo (2000:92), kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut level of performance. Orang yang level of performance – nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya orang yang level of performance – nya tidak mencapai standar diaktakan sebagai tidak produktif atau performa rendah. Jika kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk memotivasi, menggairahkan, membangkitkan, mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan atau memobilisasi orang lain dengan menggunakan gaya atau metode tertentu yang menyebabkan timbulnya kerjasama yang lebih baik untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi atau lembaga optimal (Sulthon Masyhud,2014:177).

Menurut Suranta,(2002:121), Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins,2003:208). Seseorang memiliki motivasi karena adanya motif-motif yang timbul dalam dirinya berupa kebutuhan yang harus di penuhi. Semakin besar kebutuhan seseorang maka akan semakin besar motivasi yang akan menciptakan kinerja

yang baik bagi sekolah. Sehingga apa yang menjadi visi dan misi sekolah dapat tercapai. Dalam suatu lembaga atau perusahaan pastinya terdapat pimpinan dan bawahan yang tidak lepas dari permasalahan-permasalahan yang akan menghambat kemajuan suatu lembaga. Pemimpin harus mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi atas semua bawahannya yang bekerja didalam suatu lembaga tersebut. Untuk mewujudkan semua tujuan dan misi suatu lembaga pendidikan, pemimpin atau kepala sekolah harus bisa membuat suasana atau sebuah gaya kepemimpinan yang membuat para karyawan pada lembaga tersebut merasa nyaman, tenang, bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya dan tentunya bisa menjalankan semua tugas yang harus dikerjakan.

Sebagai seorang Kepala Sekolah harus mampu menggerakkan, memotivasi dan mengarahkan bawahannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugasnya. Kepala sekolah yang dibutuhkan dalam suatu lembaga pendidikan adalah seorang kepala sekolah yang bisa memimpin secara efektif. Kemajuan suatu lembaga pendidikan berada di bawah kepemimpinan seorang kepala sekolah. Seorang kepala sekolah diharapkan bisa memiliki jiwa kepemimpinan yang demokratis, yang bisa merangkul semua bawahannya untuk mewujudkan semua misi dan tujuan suatu lembaga. Gaya kepemimpinan seorang Kepala Sekolah sangat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja bawahannya.

SMA Plus Al Hasan yang berlokasi di Dusun Delima, Desa Kemiri, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember, merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan yayasan Al Hasan. Jumlah siswa siswi di SMA Plus Al Hasan untuk saat ini sebanyak 336 siswa siswi, dan terdiri dari 8 kelas. Sedangkan jumlah karyawan di SMA Plus Al Hasan sebanyak 30 karyawan yang terdiri dari 25 Guru dan 5 orang Tata usaha. Guru di SMA Plus Al Hasan mempunyai bidang yang berbeda-beda, dalam satu kelas yang mengajar terdiri 4 orang Guru. SMA Al Hasan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar tujuan sekolah

tercapai karyawan harus mempunyai kinerja yang baik pra penelitian ini.

Kinerja karyawan yang baik diperlukan bagi seluruh Sekolah, baik itu negeri maupun swasta. Salah satunya adalah SMA plus Al Hasan, Sekolah ini berdiri tahun 2002 yang berlokasi di Pondok Pesantren Al Hasan Dusun Delima Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabuptaen Jember. Pada awal tahun dibuka menunjukkan anemo yang tinggi dari masyarakat. Anemo masyarakat yang tinggi disebabkan oleh pemikiran masyarakat yang sangat menjunjung nilai keagamaan, Sehingga masyarakat sangat antusias dengan adanya SMA Plus Al Hasan karena di SMA Plus Al Hasan tidak hanya menyediakan mata pelajaran umum akan tetapi juga menyediakan mata pelajaran keagamaan. Berikut data jumlah siswa yang sekolah di SMA Plus Al Hasan mulai dari tahun 2013-2017

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2005:145).

##### **Gaya Kepemimpinan**

Robbins (2006: 432), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. (Menurut Suwatno dan Donni 2014 :140), mengemukakan kepemimpinan atau leadership termasuk ilmu kelompok terapan atau applied sciences dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia.

### **Motivasi**

Menurut Hasibuan 2003 : 141 dinyatakan motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya di tunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.

### **Kinerja**

Kinerja SDM adalah prestasi atau hasil kerja (output) , baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2013:9).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Data**

Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

### **Populasi**

Populasi pada penelitian ini berjumlah 30 orang, diambil dari karyawan SMA Al Hasan Jember.

Mengingat jumlah karyawan SMA Al Hasan Jember sebanyak 30 karyawan maka penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah:

#### **1. Uji Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

(Menurut Sugiyono,2014:121) menyatakan “instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur itu valid). Valid berarti

instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan data yang diperoleh apabila dijadikan untuk mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan jumlah skor tiap butir dengan skor total

##### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:81).

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Model regresi linier berganda (multiplier regression) dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi kriteria BLUE ( Best Linier Unbiased Estimator). BLUE dapat dicapai bila memenuhi Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square (OLS)

##### **a. Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier (korelasi) yang sempurna atau pasti, diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Tepatnya istilah multikolinieritas berkenaan dengan terdapatnya lebih dari satu hubungan linier pasti dan istilah kolinieritas berkenaan dengan terdapatnya satu hubungan linier. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas dapat dideteksi melalui:

1. Nilai R<sup>2</sup> tinggi (mendekati 1), tetapi tidak ada variabel bebas yang signifikan.

2. Dimana bila nilai R<sup>2</sup> regresi parsial masing-masing variabel bebas lebih besar dari R<sup>2</sup> model utama maka terjadi multikolinieritas.

Multikolinieritas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan nilai matrik korelasi untuk mendeteksi adanya multikolinieritas.

Apabila nilai matrik korelasi melebihi 80% maka variabel-variabel bebasnya memiliki hubungan yang tinggi dan cenderung terkena multikolinieritas (Gujarati, 2010:408).

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Salah satu asumsi penting dari regresi linier klasik adalah bahwa nilai residual (disturbance term) yang muncul dalam fungsi regresi populasi adalah homoskedastisitas, atau dengan kata lain varians dari residual adalah sama. Jika varians dari residual tidak sama, maka akan muncul permasalahan yang disebut dengan heteroskedastisitas. Permasalahan heteroskedastisitas tidak menyebabkan model menjadi bias, namun menyebabkan model tidak lagi mempunyai varians yang lebih efisien atau minimum. Hal ini menyebabkan asumsi best dalam BLUE tidak dapat tercapai.

#### **c. Uji Normalitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang telah diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Konsep pengujian ini menggunakan pendekatan Jarque Berra test (JB test).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2011:172)

### **3. Uji Hipotesis**

Secara statistik ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir actual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik f, serta koefisien determinasinya.

#### **a. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk menunjukkan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja guru di SMA Plus Al Hasan.

Formulasi hipotesis uji t:

$H_0 : b_i = 0, i = 1,2,3,4$

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)  
 $H_a : b_i \neq 0, i = 1,2,3,4$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Tingkat signifikan 5%

#### **b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Priyatno,2010:66).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

#### ***Deskriptif Statistik Responden***

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan SMA Al Hasan Jember yang berjumlah 30 orang yang berasal dari beberapa unit. Karakteristik responden pada ini yaitu karakteristik responden berdasarkan usia dan jenis kelamin.

#### **a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin responden terbagi menjadi 2, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin:



Tabel 1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	20	67%
2	Perempuan	10	33%
<b>Total</b>		30	100%

Sumber: Data diolah, Agustus 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang, sedangkan perempuan berjumlah 10 orang.

b. Karakteristik responden berdasarkan umur

umur responden terbagi dalam 3 kelompok dari 30 responden, yaitu 20-30 tahun, 30-40 tahun dan 40 tahun >. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 2. Berikut data responden berdasarkan umur:

Tabel 2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20-30 Tahun	7	23,3%
2	30-40 Tahun	9	30%
3	41 Tahun >	14	46,7%
<b>Total</b>		30	100%

Sumber: Data diolah, Agustus 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden paling banyak adalah karyawan yang memiliki umur 41> tahun, sedangkan yang paling sedikit adalah karyawan yang memiliki umur 20-30 tahun.

### Analisis Regrensi Berganda

Regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara varaibel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (D.Sunyoto:10). Sedangkan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi

terhadap kinerja guru di SMA Plus Al Hasan maka persamaan model nya adalah :

$$Y = bo + b1x1 + b2x2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

bo = konstanta

b1 = koefisien dari gaya kepemimpinan

b2 = koefisien dari motivasi

x1 = gaya kepemimpinan

x2 = motivasi

e = variable pengganggu

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut independent variable (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut dependent variable (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Priyatno, 2010: 162).

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan SMA Plus Al Hasan Kecamatan Panti Kabupaten Jember, digunakan analisis linier berganda.

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Hasil uji gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikan hitung sebesar 0.043 dan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa hipotesis kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji motivasi mempunyai nilai signifikan hitung sebesar 0.005 dan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa hipotesis penghargaan

mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi maka mengakibatkan semakin tingginya pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan

### a. Pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan

Hasil analisis gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,242 dan signifikan pada tingkat alfa 5%. Sehingga  $H_{a1}$  diterima yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1 akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,242. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Abdillah (2011) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Bryan (2014) juga menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya gaya kepemimpinan pada suatu organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

### b. Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan

Hasil analisis motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien motivasi sebesar 0,075 dan signifikan pada tingkat alfa 5%. Sehingga  $H_{a2}$  diterima yang menyatakan

motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1 akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,075. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Abdillah (2010) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini juga di dukung oleh penelitian Aries (2012) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Bryan (2014) juga menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya tingginya motivasi dari pimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang selalu diberikan oleh pimpinan guna meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien.

### c. Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja pada kinerja karyawan di SMA Al Hasan Jember. Hasil ini juga konsisten dengan teori menurut Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian selayaknya pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja perusahaannya, karena lingkungan kerja ini sangat erat pengaruhnya terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal, hasil itu mendukung penelitian sebelumnya oleh Aprilia Susanti (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan dari teori, hasil analisis data, dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di SMA Plus Al Hasan Kecamatan Panti Kabupaten Jember maka dapat di ambil berbagai kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan Artinya meningkatnya gaya kepemimpinan pada suatu organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif kinerja karyawan. Artinya tingginya motivasi dari pimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang selalu diberikan oleh pimpinan guna meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien..

68

### 2. Saran

. Bagi perusahaan

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran yang dapat diberikan kepada SMA Al Hasan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

a. variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai positif dan signifikan. Dalam hal ini penggunaan penelitian dalam segi gaya kepemimpinan sebagai syarat yang dipergunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah menunjukkan secara cukup baik. Namun terdapat berbagai beberapa indikator yang memiliki nilai rendah, sehingga perlu ditingkatkan lagi dan dipertimbangkan terkait dengan indikator tersebut.

b. variabel motivasi memiliki nilai positif dan signifikan. Dalam hal ini penggunaan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sudah

cukup baik. Namun terdapat beberapa indikator yang masih belum diterapkan dengan cukup baik. Sehingga perlu ditingkatkan lagi dan dipertimbangkan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk penelitian yang akan datang penulis merekomendasikan beberapa hal seperti memperluas subjek penelitian dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh sebesar 19% , sehingga masih ada 81% variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Rokhmuloka Habsoro. 2011. *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai studi pada pegawai badan kesatuan bangsa politik dan perlindungan masyarakat propinsi Jawa Tengah*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.Aksara.
- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju Bandung.
- Aries,Sigit.2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT.PLN (persero) APD Semarang)*. Jurnal
- Bryan,Tampi Johannes. 2014. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia TBK (regional sales manado)*. Jurnal. Acta Diurna
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Indeks.



- Gibson, et al. 2009. *Organisasi. Edisi Ke Lima*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi ke Tiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Ekonometrika Teori dan aplikasinya, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gujarati, Damodar. 2010. *Dasar-dasar Ekonometrika : Edisi Kelima, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Reflika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawita, Sjafri. 2007 *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Martoyo. Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Masyhud, M.S. 2014. *Manajemen profesi kependidikan*. Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta
- Natzir, Mohammad. 1993. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Keempat, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaftaran. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Gava Media
- Randy, Tornado Mars. 2014. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Tree Hotel di Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Rivai, V 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Teori Organisasi struktur, Desain, dan Aplikasi*. Alih Bahasa. Yusuf Udaya. Jakarta : Arcan
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Indeks kelompok Gramedia. Jakarta
- Sarita. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi kasus pada SPBU anak cabang perusahaann RB. Group)*. Jurnal
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Suranta, Sri. 2002. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal. Universitas Kristen
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Yukl Gary. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (alih bahasa Yusuf Udaya), Edisi Bahasa Indonesia*, Victory Jaya Abdi.Jakarta.