

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan MAN 2 Kota Kediri

Endah Kurniawati ¹

¹. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

DOI: [10.37531/sejaman.v4i2.1312](https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1312)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada MAN 2 Kota Kediri. Hal ini dilakukan agar dari pihak MAN 2 Kota Kediri dapat melakukan evaluasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Jumlah sampel yang ditetapkan berjumlah 52 responden. Teknik pengambilan sampel dengan metode proporsional random. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisiensi determinasi (R²), uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Secara parsial Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi t hitung 2,605. Secara parsial Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi t hitung 2,307. Secara parsial Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi t hitung 3,170. Dan secara simultan Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dengan signifikansi F hitung sebesar 11,905. Menurut hasil analisis korelasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,409 atau 40,9% yang berarti besarnya korelasi kurang dari 50%.

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kinerja*

Abstract

This study aims to determine how significant the influence of leadership style, work motivation and work environment on employee performance at MAN 2 Kediri City. This is done so that the MAN 2 Kediri City can evaluate in order to improve employee performance. The number of samples set amounted to 52 respondents. The sampling technique used is the proportional random method. The data analysis technique in this study used validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, coefficient of determination test (R²), F test and t test. The results of this study indicate that: Partially leadership style has a positive influence on employee performance with a significance t count of 2,605. Partially, work motivation has a positive influence on employee performance with a significance t count of 2,307. Partially the work environment has a positive influence on employee performance with a significance t count of 3,170. And simultaneously leadership style, work motivation, work environment have a positive influence with a significance F count of 11.905. According to the results of the correlation analysis, the value of R square is 0.409 or 40.9%, which means the correlation is less than 50%.

Keywords: *Leadership style, Work motivation, Work environment, Performance*

Copyright (c) 2021 Endah Kurniawati

✉ Corresponding author :

Email Address : endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam menentukan berhasil atau tidaknya pengelolaan suatu perusahaan. Dan tampaknya di dunia sekarang ini, manajemen sumber daya manusia merupakan fondasi dan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya, perusahaan dibentuk dengan tujuan tertentu, seperti mencapai kinerja puncak untuk memenuhi tuntutan hidup, kesejahteraan karyawan, dan sebagainya. Semangat kerja yang tinggi, kemampuan yang sehat, lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang layak, dan jaminan sosial semuanya diperlukan untuk kerja yang produktif.

Didalam sebuah lembaga baik perusahaan maupun sekolah sumber daya manusia sangat penting karena keberhasilan suatu lembaga sangat tergantung pada kinerja karyawan tersebut. Jika kinerja pegawai sejalan dengan tujuan organisasi, maka lembaga tersebut dikatakan berhasil. Setiap pemerintah dan entitas perusahaan pada hakikatnya merupakan wadah yang menaungi berbagai potensi sumber daya manusia yang harus berkolaborasi, berjejaring, saling bergantung, dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, sumber daya manusia, baik yang menduduki posisi kepemimpinan maupun anggota, merupakan variabel penting dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam organisasi mana pun. Hal ini karena, sebagai pelaksana pekerja, sumber daya manusia menentukan dan mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Jadi, bahkan dalam hal ini, fungsi dan tanggung jawab seorang pemimpin yang sebenarnya, serta semua sikap, keputusan, dan tindakan seorang pemimpin, sangat penting, karena dapat berfungsi sebagai standar tindakan dan motivasi bagi karyawan itu sendiri. Akibatnya, peran dan pengaruh gaya kepemimpinan seseorang dalam menentukan baik tidaknya kinerja seorang karyawan meningkat atau menurun juga menjadi faktor penentu.

Keberhasilan seorang pemimpin diukur dari seberapa baik karyawan atau bawahannya melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Tentu saja mayoritas keinginan untuk bekerja lebih efektif berasal dari bawahan, tetapi tidak dapat dipisahkan dari pengaruh pemimpin. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, seorang pemimpin harus memahami psikologi setiap karyawan sehingga mereka dapat dengan mudah memberikan motivasi, bimbingan, saran, instruksi, dan bahkan koreksi jika perlu, dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Tidak hanya gaya kepemimpinan di perusahaan atau lembaga pemerintah yang penting, tetapi juga motivasi karyawan. Motivasi karyawan yang tinggi akan menguntungkan perusahaan dan mempengaruhi perkembangan komitmen organisasi. Selain kepemimpinan dan motivasi, lingkungan kerja juga berdampak pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan diyakini dapat meningkatkan motivasi karyawan. Jika karyawan didukung oleh lingkungan kerja yang positif, maka kinerjanya akan baik dan ideal. Karyawan yang tidak puas dengan lingkungan kerjanya, baik secara langsung maupun tidak langsung, akan berdampak negatif terhadap kinerjanya. MAN 2 Kota Kediri merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bercirikan agama islam, dalam menghadapi perkembangan dan tantangan masa depan seperti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, era informasi dan globalisasi yang sangat cepat serta tantangan moral dan akhlak yang dinamis. Untuk mencapai suatu tujuan madrasah, kinerja karyawan haruslah optimal, namun disini terlihat para pegawai MAN 2 Kota Kediri bekerja sungguh-sungguh ketika kepala sekolah berada di lingkungan madrasah dan ketika kepala sekolah ada tugas diluar lingkungan madrasah,

pegawai bekerja tidak seperti saat kepala sekolah berada ditempat seperti contoh pulang lebih awal, saat jam kerja tidak berada ditempat.

Dari kebiasaan yang terlihat, ada permasalahan yang timbul dari hasil kinerja pegawai mulai dari pekerjaan tidak selesai tepat waktu, hasil yang dicapai tidak optimal, kualitas yang dihasilkan kurang baik. Menjawab permasalahan di atas kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi, seperti gaya kepemimpinan demokratis, dengan mengajak seluruh karyawan bermusyawarah dalam memutuskan kebijakan maupun permasalahan yang ada di madrasah. Terkadang juga menerapkan gaya kepemimpinan otokratis dalam beberapa kebijakan tertentu yang didalamnya dibutuhkan ketegasan seorang pemimpin madrasah, seperti dalam hal kedisiplinan karyawan, kode etik dan undang-undang yang berlaku.

Kepala madrasah memberikan motivasi tentang pentingnya bekerja yang baik dan disiplin, sebab dengan bekerja yang baik membuat gaji yang didapatkan lebih barokah, dan mengingatkan akan adanya hari pembalasan yang mana kerja merupakan ibadah kita yang akan dipertanggung jawabkan di hari akhir kelak. Hal tersebut akan memberi sedikit motivasi bahwa bekerja dengan baik dan disiplin bukan hanya pada saat kepala madrasah berada di tempat, tetapi pada setiap keadaan.

Peningkatan kinerja karyawan juga difasilitasi oleh kepala madrasah dengan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja karyawan, seperti contoh dengan memberi fasilitas ruangan yang lebih nyaman, menggunakan gedung baru, AC, wifi dan kebutuhan yang lainnya.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang berusaha mencari kausalitas (sebab akibat) terhadap fenomena sosial. Sugiyono, (2016) mengatakan "penelitian kuantitatif deskriptif akan memanfaatkan populasi maupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner, menghasilkan data bersifat statistik yang kemudian akan deskriptifkan melalui bahasa/tulis untuk menjelaskan fenomena penelitian". Penelitian dilaksanakan pada karyawan tetap MAN 2 Kota Kediri yang terletak di Jalan Letjend Soeprapto No. 58 Kota Kediri sebanyak 52 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai kriteria semua valid untuk item pertanyaan 1 sampai 10, hal ini dapat dilihat dari semua nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < dari taraf signifikan (α) sebesar 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan adalah valid dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Nomor Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung (Pearson Corelation	Sig (2 - Tailed)	Keterangan

1	0.640	0.000	Valid
2	0.804	0.000	Valid
3	0.657	0.000	Valid
4	0.776	0.000	Valid
5	0.552	0.000	Valid
6	0.484	0.000	Valid
7	0.754	0.006	Valid
8	0.375	0.000	Valid
9	0.630	0.001	Valid
10	0.459	0.000	Valid

Sumber data: data primer diolah, 2020

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja mempunyai kriteria semua valid untuk item pertanyaan 1 sampai 8, hal ini dapat dilihat dari semua nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < dari taraf signifikan (α) sebesar 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel motivasi kerja adalah valid dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

Tabel 1.2
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Nomor Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung (Pearson Corelation)	Sig (2 - Tailed)	Keterangan
1	0.743	0.000	Valid
2	0.485	0.000	Valid
3	0.677	0.000	Valid
4	0.540	0.000	Valid
5	0.589	0.000	Valid
6	0.554	0.000	Valid
7	0.723	0.000	Valid
8	0.581	0.000	Valid

Sumber data: data primer diolah, 2020

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja mempunyai kriteria semua valid untuk item pertanyaan 1 sampai 6, hal ini dapat dilihat dari semua nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < dari taraf signifikan (α) sebesar 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel lingkungan kerja adalah valid dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Nomor Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung (Pearson Correlation)	Sig (2 - Tailed)	Keterangan
1	0.809	0.000	Valid
2	0.503	0.000	Valid
3	0.896	0.000	Valid
4	0.828	0.000	Valid
5	0.694	0.000	Valid
6	0.900	0.000	Valid

Sumber data: data primer diolah, 2020

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan mempunyai kriteria semua valid untuk item pertanyaan 1 sampai 8, hal ini dapat dilihat dari semua nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < dari taraf signifikan (α) sebesar 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel kinerja karyawan adalah valid dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

Tabel 1.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Nomor Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung (Pearson Correlation)	Sig (2 - Tailed)	Keterangan
1	0.763	0.000	Valid
2	0.073	0.000	Valid
3	0.751	0.000	Valid
4	0.406	0.003	Valid
5	0.710	0.000	Valid
6	0.712	0.000	Valid
7	0.529	0.000	Valid
8	0.513	0.000	Valid

Sumber data: data primer diolah, 2020

2. Hasil Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* atas gaya kepemimpinan sebesar 0.816, motivasi kerja sebesar 0.776, lingkungan kerja 0.871, dan kinerja karyawan sebesar 0,773.

Pernyataan dalam kuesioner ini memiliki skor Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, maka dapat ditentukan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner ini dapat menghasilkan data yang konsisten, artinya jika pernyataan ini diajukan kembali maka akan mendapatkan respon yang serupa dengan yang sebelumnya.

Tabel 1.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.816	Reliabel
Motivasi Kerja	0.776	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.871	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.773	Reliabel

Sumber data: data primer diolah, 2020

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

3.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh hasil output gaya kepemimpinan sebesar 0,867 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,440, motivasi kerja sebesar 0,933 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,349, lingkungan kerja sebesar 1,160, dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,135, dan kinerja karyawan sebesar 0,944 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,334.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel jauh diatas 0,05 yang artinya semua variabel memiliki data yang terdistribusi secara normal.

Tabel 1.6
Hasil Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpin an	Motiva si Kerja	Lingk. Kerja	Kinerja
N		52	52	52	52
Normal Parameters ^a	Mean	27.4615	20.5385	17.9423	22.5962
	Std. Deviation	4.09429	2.91354	3.26246	2.97216
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.129	.161	.131
	Positive	.120	.129	.089	.088
	Negative	-.089	-.119	-.161	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.867	.933	1.160	.944
Asymp. Sig. (2-tailed)		.440	.349	.135	.334

a. Test distribution is Normal.

3.2 Hasil Uji Multikolenieritas

Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang ditemukan sebesar (1,202), (1,139), dan (1,076). Oleh karena nilai tersebut kurang dari 4 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenieritas antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan Lingkungan kerja.

Tabel 1.7
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,832	1,202
Motivasi Kerja (X2)	0,878	1,139
Lingkungan Kerja (X3)	0,930	1,076

Sumber data: data primer diolah, 2020

3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,340 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1). sementara itu diketahui nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X2) yakni 0,334 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Motivasi Kerja (X2), berikutnya nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X3) yakni 0,783 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja (X3). Dan secara simultan yakni 0,708 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada ketiga variabel secara simultan.

Tabel 1.8

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,340
Motivasi Kerja (X2)	0,334
Lingkungan Kerja (X3)	0,783
Simultan (X1,X2,X3)	0,708

Sumber data: data primer diolah, 2020

3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.598	3.214		1.430	.159
Gaya kepemimpinan	.230	.088	.317	2.605	.012
Motivasi kerja	.279	.121	.273	2.307	.025
Lingkungan kerja	.332	.105	.365	3.170	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data hasil SPSS uji regresi 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,598 + 0,230 X_1 + 0,279 X_2 + 0,332 X_3$$

Dari hasil SPSS diatas, maka dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 4,598, ini berarti bahwa variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan karyawan pada MAN 2 Kota Kediri sebesar 4,598 tanpa pengaruh variabel independen (X) Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3)
2. Nilai koefisien regresi dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,230 ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) satu - satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel Kinerja (Y) karyawan pada MAN 2 Kediri sebesar 0,230. Dengan asumsi bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,279 ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja (X2) satu - satuan, maka akan

mengakibatkan kenaikan variabel Kinerja karyawan (Y) pada MAN 2 Kota Kediri sebesar 0,279. Dengan asumsi bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

4. Nilai koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,332 ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja (X3) satu - satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel Kinerja (Y) karyawan pada MAN 2 Kota Kediri sebesar 0,332. Dengan asumsi bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

Dari persamaan regresi diatas terlihat pada koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan variabel Motivasi Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X1). Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan (X3) merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan MAN 2 Kota Kediri.

3.5 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) yang menggunakan uji t dua sisi.

Berdasarkan nilai t tabel dan t hitung dari hasil penelitian yang dilakukan pada MAN 2 Kota Kediri dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.0
Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.598	3.214		1.430	.159
Gaya kepemimpinan	.230	.088	.317	2.605	.012
Motivasi kerja	.279	.121	.273	2.307	.025
Lingkungan kerja	.332	.105	.365	3.170	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2.0 diketahui hasil sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} dari hasil penelitian regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) adalah t_{hitung} 2,605 > t_{tabel} 2,011 pada derajat kebebasan ($df = n-k$, $df = 52-4 = 48$) dengan tingkat kepercayaan 95% atau dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, jadi variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) di MAN 2 Kota Kediri.

2. Nilai t_{hitung} dari hasil penelitian regresi variabel Motivasi Kerja (X₁) adalah t_{hitung} 2.307 > t_{tabel} 2.011 pada derajat kebebasan ($df = n-k$, $df = 52-4 = 48$) dengan tingkat kepercayaan 95% atau dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) sehingga H₀ ditolak

dan H_a diterima, jadi variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) di MAN 2 Kota Kediri.

3. Nilai t_{hitung} dari hasil penelitian regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) adalah t_{hitung} 3.170 > t_{tabel} 2.011 pada derajat kebebasan ($df = n-k$, $df = 52-4 = 48$) dengan tingkat kepercayaan 95% atau dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) di MAN 2 Kota Kediri.

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.170 dapat dikatakan mempunyai pengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

3.6 Uji F (Simultan)

Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang bermakna antara variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan atau bersama - sama terhadap variabel dependen Kinerja (Y) maka digunakan Uji F dengan signifikan Uji Fhitung > 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$

Tabel 2.1
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.482	3	61.494	11.095	.000 ^a
	Residual	266.037	48	5.542		
	Total	450.519	51			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2.1 F_{hitung} sebesar 11,095 dan diketahui rumus F_{tabel} sebagai berikut $df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$, $k =$ jumlah variabel (bebas+terikat) dan $n =$ jumlah sampel pembentuk regresi, jadi $df_1 = 4-1 = 3$, $df_2 = 52-4 = 48$ F_{tabel} sebesar 2,798. Berdasarkan uji F $F_{hitung} > F_{tabel} = 11,095 > 2,798$ dengan tingkat kepercayaan 95% atau bila nilai sig < 0,05 ditemukan hasil 0,000 < 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

3.7 Uji Determinasi (R^2)

Tabel 2.2
Uji Determinasi
Output Analisis Regresi SPSS 16.0 for Windows
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.373	2.35424

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan

Berdasarkan tabel 2.2 menunjukkan nilai R sebesar 0,640 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel dependen Kinerja Kerja (Y) yang mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai R *Square* menunjukkan 0,409 ini berarti bahwa pengaruh dari Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel dependen Kinerja (Y) adalah 40,9% sedangkan 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

3.8 Interpretasi Hasil Analisa Data

1. Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan di atas dengan menggunakan analisis regresi korelasi R square sebesar 40,9% menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan MAN 2 Kota Kediri.
2. Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan MAN 2 Kota Kediri mempunyai pengaruh positif. Hal ini didukung oleh hasil statistik $t_{hitung} = 2,605 > t_{tabel} = 2,011$ dan juga sejalan dengan teorinya Febri dkk. (2016:87), dari hasil distribusi jawaban responden rata-rata sebesar 2,74 menunjukkan bahwa hasil cukup baik. MAN 2 Kota Kediri sebagai madrasah yang sedang berkembang dan membutuhkan pemimpin yang efektif yang memiliki gaya kepemimpinan yang bervariasi terhadap karyawan. Menunjukkan pada karyawan agar memiliki kemauan dan bekerja keras untuk mencapai tugas tertentu. Adanya gaya kepemimpinan seperti penjelasan diatas diharapkan mampu membawa perubahan kearah yang baik, efektif dan mampu bersaing.
3. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan MAN 2 Kota Kediri mempunyai pengaruh positif. Hal ini didukung oleh hasil statistik $t_{hitung} = 2,307 > t_{tabel} = 2,011$ dan juga sejalan dengan teorinya Aldo Herlambang Gardjito dkk. (2014:43), dari hasil distribusi jawaban responden rata-rata sebesar 2,56 menunjukkan bahwa hasil cukup baik, motivasi kerja yang diberikan pimpinan tinggi maka kinerja karyawan lebih tinggi dan mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.
4. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan MAN 2 Kota Kediri. Hal ini didukung oleh hasil statistik $t_{hitung} = 3,170 > t_{tabel} = 2,011$ dan juga sejalan dengan teorinya A. Ivan Sanjaya (2016:78), dari hasil Distribusi jawaban responden rata-rata sebesar 2,95 menunjukkan bahwa hasil cukup baik, kondisi lingkungan kerja MAN 2 Kota Kediri yang kondusif dan nyaman akan meningkatkan kinerja pada karyawan. Adanya kenyamanan bekerja akan menambah produktifitas karyawan dalam bekerja.
5. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan MAN 2 Kota Kediri. Hal ini didukung oleh hasil statistik berdasarkan uji F $F_{hitung} > F_{tabel} = 11,095 > 2,798$ dan juga sejalan dengan teorinya Yus darmin dkk. (2015:42-53), pimpinan harus mempunyai gaya kepemimpinan yang baik yang bisa mengarahkan karyawannya untuk bekerja sesuai dengan tujuan berdasarkan tingkat kematangan karyawan tersebut serta motivasi kerja yang selalu

mendukung dan dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga mampu memberikan hasil yang baik, maksimal dan terarah sesuai dengan tujuan madrasah.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan supportive, direktif, partisipatif dan berorientasi pada prestasi supaya dapat bekerja secara efektif, terarah, dan sesuai dengan tujuan organisasi dalam menghadapi perubahan - perubahan. Peningkatan motivasi kerja perlu dilakukan agar karyawan merasa nyaman, lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan bekerja dengan baik. Kondisi lingkungan kerja perlu di perhatikan terutama pada hubungan dengan rekan kerja. Karena adanya lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi bagi setiap karyawan yang bisa membangkitkan semangat kerja, yang berdampak pada terciptanya kinerja yang memuaskan.

Referensi :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Alek S. Nitisemito. 2008. Manajemen Personalialia, Edisi kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dharma, Agus. 2003. Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para. Supervisor. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- George R. Terry, (2006), Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi. 2005. Penelitian Terapan. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, : Jakarta. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo Suad Husnan. 2000. Manajemen Personalialia. Edisi Keempat. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Isyandi, B, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press
- Justine T. Sirait, 2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta. Grasindo.
- Kartono, 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2008 : Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi Tujuh. Jakarta: PT Remaja Rosda Karya .
- Marihot, Manullang. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyadi dan Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan. PT Sinar Abadi
- Nitisemito. Alex S, (2002), Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Rivai Zainal, Veithzal dkk, (2014), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robb Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.ins, S,P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. P.S. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian,Sondang P. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 1, Cet. 26*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi dan Garnifa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok.
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : RajawaliPers
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Psress.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- A Ivan Sanjaya, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT, Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar)*.Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik, Universitas lampung
- Aurelia Potu. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada KANWIL DITJEN Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174
- Basuki, dan Indah Susilowati. 2005 “Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan. Kerja, Terhadap Semangat Kerja” . Jurnal JRBI. Vol 1 No 1. Hal : 31-47. Basri
- Darumeutia, Anisah. 2017 *Unit Induk Pembangunan Jawa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (Persero Bagian Tengah Ii*. S1 thesis, Fakultas Ekonomi. Tersedia :<https://eprints.uny.ac.id>
- e-JurnalKatalogis, Volume 3 Nomor 9, September 2015 hlm 42-53 www.ejurnal.asmi.ac.id
- Gardjito, Aldo Herlambang dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Jurnal. Malang: Universitas Brawijaya
- Hidayati, A. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Fundraiser Pada Dompot Dhuafa Sumsel*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Tersedia: <http://eprints.radenfatah.ac.id/>
- <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1610>
- Journal Of Applied Managerial Accounting | Vol. 2, No.1, March 2018, Page 26-40 | ISSN: 2548-9917 www.ejurnal.asmi.ac.id
- jurnal Magister Manajemen Vol. 1 No. 1, April 2012 143 – 174 www.ejurnal.asmi.ac.id
- Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 40 No.2 November 2016 administrasibisnis.Studentjournal.ub.ac.id
- Mahajaya, Gede Restu & Subudi, Made. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, h. 7072-7099.
- Miftahun dan Sugiyanto. 2010. *Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja*. Jurnal psikologi volume 37, No. 1, 94 – 109.
- Yus darmin dkk ,Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan DOI:10.22487/j23022019,2015.v3. i9.6417