



Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada STIE Kalpataru Bogor

Bukhari Muslim
STIE Kalpataru Bogor

Korespondensi penulis: bukharimuslim067@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to determine the influence of Leadership, Motivation and Work Environment on the Performance of Educators and Education Personnel at STIE KALPATARU. The population in this study consisted of all educators and educational staff with a sample size of 68 people at STIE-Kalpataru. The data collection technique was a questionnaire that was distributed and then tested for validity and reliability. The data analysis techniques used are correlation analysis, regression analysis, coefficient of determination, t test and f test. The research results obtained are: 1). Leadership (X1) on the performance of educators and educational staff (Y) is a multiple linear regression analysis. The results of the research show that the influence of leadership, motivation and work environment on the performance of teaching and education staff has a significant influence both physically simultaneous or partial towards STIE KALPATARU.*

Keywords: *Leadership, Motivation, Work Environment*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja tenaga Pendidik dan Kependidikan pada STIE KALPATARU. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh tenaga Pendidik dan tenaga Kependidikan dengan jumlah sampel 68 orang pada STIE-Kalpataru, Teknik pengumpulan data dengan kuesioner yang disebarakan kemudian di uji validitas serta reabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, analisis regresi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian yang didapatkan adalah: 1). Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja tenaga Pendidik dan Kependidikan (Y) adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan Kependidikan memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap STIE KALPATARU.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja

LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah keterlibatan seluruh unsur staff yang ada di organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2008) staff adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai

dengan peraturan dan perjanjian. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi asset yang penting dalam sebuah organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subyek pelaksana strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang berada didalam organisasi yang mempunyai tanggung jawab untuk bekerja dan dapat memanfaatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara maksimal dengan harapan dapat mencapai kinerja yang optimal baik secara individu maupun kelompok, sehingga tujuan organisasi dapat diwujudkan. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009).

Melihat begitu pentingnya peran tenaga Pendidik dan Kependidikan untuk menghadapi persaingan global terhadap pencapaian tujuan yang maksimal pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kalpataru, maka pengelola perlu memperhatikan kenyamanan, etika, ketenangan dan keamanan tenaga Pendidik dan Kependidikan yang kontinyu dalam usaha memaksimalkan kegunaan dari semua sarana dan prasarana yang ada dalam usaha menggerakkan potensi manusia sebagai sumber daya kearah pemanfaatan yang optimal. Menurut Robbins (2006 : 260) pengukuran kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Indikator penilaian menurut Robbins (2006 : 260) yaitu dilihat dari ketepatan waktu. Ketepatan waktu dalam hal ini absensi tenaga Pendidik dan Kependidikan STIE Kalpataru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.
Absensi tenaga Pendidik dan Kependidikan STIE Kalpataru Periode Januari – November 2017

No	Bulan	Jumlah Tenaga Pendidik & Kependidikan (68 orang x hari kerja)	Jumlah Absensi	Jumlah Kerja (Hari)	Absensi (%)
1	Januari	1700	543	25	31,3
2	Februari	1700	372	25	45,6
3	Maret	1700	400	25	42,5
4	April	1700	250	25	68,0
5	Mei	1700	500	25	34,0
6	Juni	1700	732	25	23,2
7	Juli	1700	423	25	40,1
8	Agustus	1700	670	25	25,3
9	September	1700	234	25	72,6
10	Oktober	1700	443	25	38,3
11	November	1700	273	25	62,2
	Rata-Rata	1700	440	25	43,9

Sumber : STIE Kalpataru

Berdasarkan tabel diatas, rata – rata absensi tenaga Pendidik dan Kependidikan di STIE Kalpataru sebesar 43,9%. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang nantinya diteliti oleh penulis. Dari banyaknya faktor, diambil tiga indikator sebagai bahan

penelitian, yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Konsep kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga Pendidik dan Kependidikan.

STIE Kalpataru sendiri memiliki rencana strategis yang salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan motivasi, kepemimpinan, serta kenyamanan lingkungan kerja sehingga tercipta suatu kinerja yang baik.

Untuk mencapai tujuan, STIE Kalpataru menerapkan lima strategi umum, yaitu :

1. *Re-Structuring*

Menyelaraskan struktur organisasi STIE Kalpataru sesuai dengan tuntutan pengelolaan perguruan tinggi yang efisien dan efektif. Strategi ini adalah langkah awal untuk mewujudkan tata kelola perguruan tinggi yang baik (*good university governance*).

2. *Re-Engineering*

Menerapkan prinsip kerja *good university governance* kedalam sistem manajemen perguruan tinggi. Mekanisme kerja dan *Standard Operating Procedure* (SOP) seluruh unit kerja dalam rangka pelaksanaan tridharma perguruan tinggi perlu dirumuskan kembali. Tujuannya adalah agar setiap unit kerja yang ada di STIE Kalpataru secara sinergis mampu menjadi wadah dan instrumen pengembangan institusi yang efisien, efektif, transparan, dan akuntabel.

3. *Re-Training*

Menyelenggarakan pelatihan bagi dosen (pendidik) dan pegawai (tenaga kependidikan) untuk meningkatkan kompetensi dan mengubah pola pikir (*Mindset*) mereka dalam mengelola program-program kegiatan akademik dan non akademik. Fokus utama pelatihan dan perubahan *mindset* tersebut adalah dalam hal kepemimpinan, keterampilan, manajerial, dan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam mengelola STIE Kalpataru sebagai institusi pendidikan.

4. *Re-Positioning*

Memosisikan tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kompetensi di bidangnya untuk memangku jabatan di berbagai unit kerja di lingkungan STIE Kalpataru, dengan prinsip "Orang yang tepat harus berada pada posisi yang tepat". Dengan demikian, tenaga pendidik dan kependidikan diharapkan mampu menjadi penggerak utama (*prime mover*) dalam pengembangan unit satuan kerja yang dipimpinnya.

5. *Re-Modelling*

Mendorong munculnya budaya kerja STIE yang kondusif menuju *world class university*. kepemimpinan institusional harus bisa diteladani oleh semua tenaga pendidik dan kependidikan di unit satuan kerjanya masing-masing sehingga berkembang budaya dan etos kerja akademik yang profesional, jujur, bermartabat, dan berkualitas dalam berkarya, serta mampu bekerja dalam satu tim (*team work*) yang solid. Model kepemimpinan seperti ini diharapkan akan menumbuhkan budaya kerja bermutu yang akan memudahkan terwujudnya *good university governance* di STIE Kalpataru.

Selain permasalahan kepemimpinan, masalah motivasi dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja tenaga Pendidik dan Kependidikan pada STIE Kalpataru. Melihat begitu pentingnya peningkatan kinerja tenaga Pendidik dan Kependidikan terhadap pencapaian tujuan STIE Kalpataru, maka penulis akan mencoba untuk meneliti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE Kalpataru) bertempat di Cibinong, Bogor.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian kepemimpinan menurut Robbins (2008: 49) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi dan misi dalam serangkaian tujuan yang ditetapkan. Efektifitas seorang pemimpin ditentukan oleh keterampilannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Kepemimpinan yang diterapkan adalah delegatif (*Laissez Faire*).

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan secara mutlak kepada para anggota untuk melakukan tujuan dengan cara mereka masing-masing. Pemimpin cenderung membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok sehingga terkadang membuat semangat kerja tim pada umumnya menjadi rendah. Apabila hal tersebut dibiarkan akan berakibat pada menurunnya kinerja tenaga Pendidik dan Kependidikan melalui rendahnya tingkat kehadiran. Adapun ciri-ciri khusus gaya kepemimpinan *Laissez Faire* yaitu :

1. Pemimpin memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan baik secara kelompok atau individual dengan minimum partisipasi pemimpin bahkan terkesan acuh tak acuh.
2. Pemimpin memberikan kebebasan mutlak kepada tenaga Pendidik dan Kependidikannya dalam menentukan segala sesuatu yang berguna bagi kemajuan organisasi tanpa bimbingan darinya.
3. Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali dalam organisasi yang dipimpinnya.
4. Pemimpin memberikan komentar spontan atas aktivitas-aktivitas anggota dan ia tidak berusaha menilai atau tidak menilai evaluasi terhadap kinerja .

Dalam proses pencapaian tujuan dan peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik dan Kependidikan, maka seseorang harus diberi motivasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, disamping itu pemenuhan akan kebutuhan tenaga Pendidik dan Kependidikan, pemberian bimbingan dan pemberian tugas dan tanggung jawab yang jelas serta pengakuan akan keberadaan seorang tenaga Pendidik dan Kependidikan tersebut merasa berguna bagi organisasi.

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang dalam Manajemen Personalia (2005, 150) Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan, dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upaya. Sedangkan menurut Handoko (2004) Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori motivasi yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Dari pengertian tersebut substansi motivasi adalah adanya sesuatu hal yang menjadi penggerak atau yang menstimulir seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau kegiatan makin besar atau kuat penggerak tersebut akan makin serius dan giat seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan. Dengan demikian maka kadar motivasi akan menentukan tingkat prestasi yang dihasilkan seseorang. Pengertian lingkungan kerja menurut (Basuki dan Susilowati, 2005: 40) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Sedarmayanti (2012:21) Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi tenaga Pendidik dan Kependidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (2003:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Apabila dalam ruang kelas keadaan suhu udara dan penerangan cahayanya kurang baik dapat mempengaruhi kinerja dosen dalam mengajar.

Selain kondisi suhu udara dan penerangan cahaya, keadaan lingkungan kerja yang lainnya yaitu suara bising, keamanan kerja dan hubungan tenaga Pendidik dan Kependidikan dilingkungan kampus juga perlu diperhatikan. Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama tenaga Pendidik dan Kependidikan, antar bawahan dan atasan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja tenaga Pendidik dan Kependidikan. Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat tenaga Pendidik dan Kependidikan menjadi malas dan menghasilkan kinerja yang rendah. Bagi organisasi, kinerja setiap tenaga Pendidik dan Kependidikan diharapkan akan selalu meningkat agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Menurut Rivai (2008) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tenaga Pendidik dan Kependidikan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan secara optimal yaitu kinerja yang dilakukan sesuai dengan standart organisasi, mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan mendukung dalam mencapai suatu tujuan. Organisasi yang ingin maju tentunya berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga Pendidik dan Kependidikannya, karena hal tersebut merupakan salah satu kunci keberhasilan tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja tenaga Pendidik dan Kependidikan dapat meningkat apabila didukung oleh organisasi. Bagi manajemen organisasi atau pimpinan organisasi kinerja tenaga Pendidik dan Kependidikan perlu dipupuk dan selalu ditingkatkan secara terarah agar dapat menunjang kemajuan organisasi tanpa merugikan kepentingan tenaga Pendidik dan Kependidikan itu sendiri dan yang paling utama adalah tercapainya tujuan dari organisasi.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan sampel

Pada penelitian ini, diambil sampel berupa 68 dosen dengan perincian 29 dosen tetap Prodi Manajemen, 12 dosen tetap Prodi Akuntansi, dan 7 dosen Tidak Tetap. Serta 20 tenaga Kependidikan sehingga total dari sampel adalah 68 orang.

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

2. Teknik Analisis Data

Penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik uji validitas, uji realibilitas, asumsi klasik, koefisien korelasi, koefisien determinasi untuk menghasilkan implikasi manajerial untuk mendapatkan kesimpulan. Data diolah menggunakan metode statistika

yang didukung perangkat lunak komputer/software yaitu menggunakan program SPSS. Pada pengujian validitas ini menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson (Sudarmanto, 2005:79) :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor responden untuk tiap item

Y = Total skor tiap responden dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y N = Jumlah subyek

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas masing-masing variabel: Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Pendidik dan Kependidikan (Y) rata – rata valid.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan Dari tabel diatas terlihat nilai Cronbach Alpha dari Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Pendidik dan Kependidikan (Y) lebih besar dari Standar (0,6) sehingga dapat disimpulkan data seluruh variabel adalah Baik / Reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik.

a. Uji Normalitas

Berdasarkan dari hasil pengujian bahwa distribusi data dari hasil penelitian ini terlihat pada kolom Asymp. Sig/ Asymptotic significance dua sisi untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah 0.073 atau probabilitas diatas 0,05 (0,073>0,05), maka hasil uji normalitas data adalah Normal, atau distribusi populasi Kepemimpinan untuk 68 sampel responden adalah normal.

Kolom Asymp. Sig/ Asymptotic significance dua sisi untuk variabel motivasi (X2) adalah 0,200 atau probabilitas di atas 0,05 (0,200>0,05), maka hasil uji normalitas data adalah Normal atau distribusi populasi Motivasi untuk 68 responden adalah Normal. Kolom Asymp. Sig/ Asymptotic significance dua sisi untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah 0,169 atau probabilitas di atas 0,05 (0,169>0,05), maka hasil uji normalitas data adalah Normal atau distribusi populasi lingkungan kerja untuk 68 responden adalah Normal. Kolom Asymp. Sig/ Asymptotic significance dua sisi untuk variabel Kinerja pendidik (Y) adalah 0,200 atau probabilitas di atas 0,05 (0,200>0,05), maka hasil uji normalitas data adalah Normal atau distribusi populasi kinerja pendidik untuk 68 sampel adalah tidak Normal.

b. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel IV.11. tersebut diatas menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1,754. Karena nilai Durbin Watson 1,754 berada bawah

angka -2 sampai +2, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada model regresi, terdapat gejala autokorelasi positif.

c. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui bahwa Nilai Tolerance semua variabel independen sebesar 0.807 lebih besar dari 0.10. Nilai VIF semua variabel independen sebesar 1,239 lebih kecil dari 10.00. Berdasarkan nilai di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

3. Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan nilai korelasi pearson dan nilai signifikan diketahui:

- Diketahui antara Kepemimpinan (X1) dengan Motivasi (X2) nilai korelasi Pearsonnya 0,439 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Selanjutnya, antara Kepemimpinan (X1) dengan Lingkungan Kerja (X3) nilai korelasi Pearsonnya 0,340 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan, dan antara Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pendidik dan Kependidikan (Y) nilai korelasi pearsonya 0,074 dan nilai signifikan $0,549 > 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang tidak signifikan.
- Diketahui antara Motivasi (X2) dengan Lingkungan Kerja (X3) nilai korelasi Pearsonnya 0,100 dan nilai signifikansi $0,415 > 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang tidak signifikan. selanjutnya Motivasi (X2) dengan Kinerja Pendidik dan Kependidikan (Y) nilai korelasi pearsonya 0,046 dan nilai signifikan $0,712 > 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang tidak signifikan.
- Diketahui antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Pendidik dan Kependidikan (Y) nilai korelasi Pearsonnya 0,150 dan nilai signifikansi $0,222 > 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang tidak signifikan,
- Hubungan korelasi antara Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pendidik, Kependidikan cukup kuat yang ditunjukkan dengan nilai korelasi mendekati +1. Tanda positif menunjukan bahwa korelasi yang terjadi antara antara Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pendidik, Kependidikan adalah hubungan yang berbanding lurus.
- Berdasarkan Tanda Bintang SPSS : Diketahui bahwa Nilai Pearson Correlation yang dihubungkan antara masing-masing variabel mempunyai tanda bintang, ini berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini diperoleh R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,026 yang merupakan pengkuadratan dari R = koefisien korelasi yakni $0,160 \times 0,160 = 0,026$ yang dalam hal ini berarti $(0,026 \times 100 \% = 2,6\%)$ Kinerja Pendidik dan Kependidikan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 2,6\% = 97,4\%)$ dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel yang diteliti.

5. Implikasi Manajerial

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pendidik dan Kependidikan.

- Berdasarkan uji regresi sederhana diketahui persamaan regresinya $Y = 38,854 + 0,079X1$. Nilai Positive (+) menunjukkan searah, yaitu kenaikan Kepemimpinan akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pendidik dan Kependidikan.

- b. Berdasarkan uji signifikansi parsial diketahui Nilai signifikan variabel Kepemimpinan (X1) adalah $0,710 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pendidik dan Kependidikan (Y).
- c. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pendidik dan Kependidikan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pendidik dan Kependidikan

- a. Berdasarkan uji regresi sederhana diketahui persamaan regresinya $Y = 44,186 + 0,045X_2$. Nilai Positive (+) menunjukkan searah, yaitu kenaikan Motivasi akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pendidik dan Kependidikan.
- b. Berdasarkan uji signifikansi parsial diketahui Nilai signifikan variabel Motivasi (X2) adalah $0,688 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan variabel Motivasi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pendidik dan Kependidikan.
- c. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Motivasi (X2) terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pendidik dan Kependidikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak.
- d. Disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Kependidikan

- a. Berdasarkan uji regresi sederhana diketahui persamaan regresinya $Y = 35,110 + 0,167X_3$. Nilai Positive (+) menunjukkan searah, yaitu kenaikan Lingkungan Kerja akan diikuti dengan peningkatan Kinerja pendidik dan Kependidikan.
- b. Berdasarkan uji signifikansi parsial diketahui Nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah $0,367 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pendidik dan kependidikan.
- c. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pendidik dan Kependidikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H3) ditolak.

4) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

- a. Berdasarkan uji regresi berganda diketahui persamaan regresinya adalah $Y = 36,129 + 0,061X_1 + 0,058X_2 + 0,139X_3$ Nilai Positive (+) menunjukkan searah, yaitu kenaikan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama akan meningkatkan Kinerja pendidik dan Kependidikan.
- b. Berdasarkan perhitungan statistik uji F pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F adalah 560 dan nilai signifikansi $0,644 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pendidik dan Kependidikan.
- c. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada STIE Kalpataru, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada STIE Kalpataru. Apabila Kepemimpinan kepada tenaga Pendidik dan Kependidikan lebih ditingkatkan, maka Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan akan meningkat pula. Begitu juga sebaliknya apabila Kepemimpinan yang diberikan kepada tenaga Pendidik dan Kependidikan rendah maka Kinerjanya akan menurun atau rendah.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tenaga Pendidik dan Kependidikan pada STIE Kalpataru. Apabila Motivasi ditingkatkan dan dijadikan sebuah Budaya, maka Kinerja akan meningkat pula. Begitu juga sebaliknya apabila Motivasi yang diberikan kepada tenaga Pendidik dan Kependidikan rendah maka Kinerjanya akan rendah atau menurun.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja tenaga Pendidik dan Kependidikan pada STIE Kalpataru. Apabila Lingkungan Kerja tenaga Pendidik dan Kependidikan lebih ditingkatkan, maka Kinerjanya akan meningkat pula. Begitu juga sebaliknya apabila Lingkungan Kerja kurang kondusif dan tidak nyaman maka Kinerja yang dihasilkannya oleh tenaga Pendidik dan Kependidikan maka akan pasti menurun.
4. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tenaga Pendidik dan Kependidikan pada STIE Kalpataru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kepemimpinan maka akan semakin kondusif Lingkungan Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik, Kependidikan juga akan semakin meningkat dan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Amstrong dan Baron. 1998. Manajemen Kinerja-Realitas Baru. London: Institute of Personalia dan Pembangunan
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Jakarta: Graha ilmu.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan aida vitayala hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Bogor: Ghalia indonesia
- Matutina, Domi C. 1993. Manajemen Personalia. Jakarta: Rineka Cipta Moenir. A. S. 1988. Kepemimpinan Kerja. Jakarta: Bina Aksara
- Nazir, moh. 2005. Metode Penelitian. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Robbins, stephen p., 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Sangadji, Etta Mamang., Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian. Yogyakarta: Andi.
- Sarwoto. 1983. Struktur Organisasi Perusahaan. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 1996. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ekonomi atau Kaitan Antara Manusia dan Lingkungan Kerjanya. Bandung : Cetakan Pertama, Penerbit Mandar Maju
- Siagian, Sondang. 2004. Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Cetakan Ketiga .Jakarta:

Rineka Cipta

- Siagian, Sondang. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Singarimbun, dan Sofyan Effendi. 1995. Metode Penelitian Survei. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia
- Sofyan assauri. 1993. Manajemen Produksi dan Operasi. Edisi Ketiga. Jakarta: Lembaga Penerbit Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. Perilaku Organisasi Edisi Pertama Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia), (1996), 124–135.
- Muizu, W. O. Z. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Potu, A., Lingkungan, D., Potu Fakultas Ekonomi dan Bisnis, A., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/2303-1174>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23. <https://doi.org/2302934X>