

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN KARYAWAN BIMBINGAN DAN KONSULTASI BELAJAR NURUL FIKRI WILAYAH KOTA BEKASI

Khozim¹, Bambang Mardisentosa², Dafyar Eliadi Hardian³
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email : ¹ khozim@unis.ac.id

Email : ² bambang.mardisentosa@unis.ac.id

Email : ³ dafyar.eliaadi@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini didasari oleh permasalahan kinerja guru dan karyawan di Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Wilayah Kota Bekasi yang dinilai masih kurang optimal, terutama dalam pencapaian target jumlah siswa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru dan karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Sampel penelitian dipilih menggunakan metode Stratified Random Sampling, dan data dianalisis menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science), termasuk uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan (hasil uji $t = 118,636$), motivasi kerja (hasil uji $t = 53,589$), dan lingkungan kerja (hasil uji $t = 159,118$) masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai F hitung 25,861 lebih besar dari F tabel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, tingginya motivasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung akan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan.

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

Abstrak

This research is based on the problem of suboptimal performance of teachers and employees at the Nurul Fikri Study Guidance and Consultation in the Bekasi City Region, particularly in achieving the target number of students. The objective of this study is to analyze and empirically prove the influence of leadership style, work motivation, and work environment, both partially and simultaneously, on the performance of teachers and employees. The research method used is a quantitative survey with a causality approach. The research sample was selected using the Stratified Random Sampling method, and data were analyzed using the SPSS (Statistical Package for Social Science) program, including t-test and F-test. The results show that partially, leadership style (t test = 118.636), work motivation (t test = 53.589), and work environment (t test = 159.118) each have a positive and significant influence

on the performance of teachers and employees. Simultaneously, leadership style, motivation, and work environment also have a positive and significant influence on performance, as proven by the F-count value of 25.861 being greater than F-table. The conclusion of this study is that better leadership style, higher work motivation, and a supportive work environment will significantly contribute to the improvement of teacher and employee performance.

Keywords: Leadership style, motivation, environmental work and teacher and employee performance

A. Pendahuluan

Kualitas Pendidikan Indonesia yang rendah itu juga ditunjukkan oleh data Balitbang (2003) tentang kondisi sekolah di Indonesia. Dari 146.052 SD di Indonesia ternyata hanya delapan sekolah yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori The Primary Years Program (PYP). Dari 20.918 SMP di Indonesia hanya 8 sekolah yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori dari The Middle Years Program (MYP) dan dari 8.036 SMA ternyata hanya tujuh sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori The Diploma Program. Peran guru dalam pendidikan sangatlah besar yaitu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru berperan sebagai pendidik, memberi teladan, dan membimbing peserta didik menjadi insan yang tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi memiliki karakter dan kepribadian yang baik.

Karyawan mempunyai peran yang tak kalah penting, karena mendukung semua kegiatan kegiatan yang berkaitan dengan sarana dan prasarana pengajaran. Oleh karena itu manajer, guru dan karyawan harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya baik dari dalam diri pribadi maupun dari luar pribadi, sehingga dapat mencapai tujuan serta hasil yang diinginkan lembaga pendidikan.

Motivasi kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai baik Guru maupun karyawan. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada lembaga. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kesuksesan karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin besar kemungkinan kesuksesan karyawan tersebut yang akan berimbas pada kualitas lembaga yang berujung pada kualitas peserta didik. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja seorang karyawan, maka akan menurunkan tingkat kesuksesannya.

Penelitian ini didasari pada temuan gap penelitian dalam penelitian-penelitian terdahulu. Peneliti menemukan adanya hasil penelitian yang menimbulkan celah dalam penelitian (*research gap*) yang terkait kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja

karyawan. Hasil pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Dalam penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan peneliti lain menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Terdapat gap research pada penelitian-penelitian sebelumnya. Menurut penelitian (Birbirsa & Lakew, 2020) gaya kepemimpinan memiliki hubungan signifikan kepada kinerja. Sedangkan penelitian (Elka Kaulika, 2021) gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Research gap/gap kepemimpinan juga ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumayanti, dkk (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Wulanadari, dkk (2021) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gap penelitian (research gap) dalam motivasi kerja merujuk pada perbedaan tingkat signifikansi dalam hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, disiplin kerja, dan faktor-faktor lain yang relevan. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, sementara yang lain menunjukkan tidak ada pengaruh atau pengaruh yang tidak signifikan. Terdapat research gap pada beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan Cahya et al. (2021) Yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Research Gap Lingkungan kerja ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2020), menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan intansi hanya fokus pada kemampuan pegawai tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan oleh Okni Livianingsih, 2022, diperoleh hasil secara parsial, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru diperoleh hasil bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan setiap harinya. Perusahaan terlalu berfokus terhadap kemampuan karyawan sehingga faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak dipergunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan latar belakang dan fenomena di atas yang sudah dijelaskan serta gap research pada penelitian terdahulu, peneliti merumuskan untuk melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Kota Bekasi. Penelitian ini untuk memberikan solusi untuk menutup gap tersebut dengan menekankan pada perbaikan berkelanjutan serta menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Bimbingan Dan Konsultasi

Belajar Nurul Fikri Wilayah Kota Bekasi.

Berdasarkan latar belakang dan kajian literatur di atas, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan Manajer Wilayah berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Wilayah Kota Bekasi .
2. Apakah motivasi guru dan karyawan berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Wilayah Kota Bekasi.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru dan karyawan di Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Wilayah Kota Bekasi.
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Wilayah Kota Bekasi.

B. Metode

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan suatu objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi (Sugiyono, 2020:206). Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas (hubungan sebab-akibat). Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis mengenai adanya hubungan pengaruh antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru dan Karyawan).

Penelitian dilakukan di kantor cabang dan unit-unit Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Wilayah Kota Bekasi. Waktu pelaksanaan penelitian, mulai dari penyusunan instrumen, pengumpulan data, hingga analisis, dilaksanakan pada periode awal tahun 2025. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja di Bimbingan dan konsultasi Belajar di Wilayah Kota Bekasi yang berjumlah 150 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah Stratified Random Sampling yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan pada anggota populasi yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Sampel yang digunakan dalam obyek penelitian adalah 100% dari Guru dan karyawan Nurul Fikri Kota Bekasi. Jika populasi yang diteliti berjumlah besar (ribuan) maka nilai error yang digunakan adalah 5 %, sedangkan jika populasinya kecil (ratusan), maka nilai error yang digunakan adalah 10%. Nilai error yang lebih besar untuk populasi kecil, dianggap wajar karena jumlah sampel yang diambil akan lebih kecil, sehingga kemungkinan terjadi kesalahan dalam mewakili populasi juga lebih besar.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan dengan menggunakan teknik kuesioner. Teknik kuisioner adalah pengumpulan data primer melalui penyebaran seperangkat kuesioner (daftar pertanyaan) yang telah disusun sedemikian rupa kepada responden yang menjadi anggota sampel penelitian. Berkaitan dengan pengumpulan data primer yang dijaring melalui kuisioner, item kuisioner dirancang berdasarkan skala Likert

yang bersifat ordinal. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang terdiri dari 48 item pernyataan, pernyataan yang terdiri dari 12 item tentang gaya kepemimpinan manajer wilayah (angket 1), 12 item tentang motivasi (angket 2), 12 item tentang lingkungan kerja (angket 3) dan 12 item pernyataan tentang kinerja guru dan karyawan (angket 4) dengan alternatif 5 pilihan respons yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), Ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Data yang telah terkumpul harus dianalisis agar memperoleh makna yang berguna bagi memecahkan masalah yang telah diangkat oleh peneliti. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah dengan menggunakan statistik. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian. Pada penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh koresponden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian yang diolah melalui program SPSS.

C. Hasil dan Pembahasan

Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB Nurul Fikri) adalah salah satu lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan PT Nurul Fikri Bina Prestasi. Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri didirikan sejak 1985 oleh beberapa orang mahasiswa dan sarjana muslim Universitas Indonesia. Pada awal berdirinya Nurul Fikri, siswa yang mengikuti bimbingan belajar di Nurul Fikri sebanyak 35 siswa dengan aktifitas kegiatannya dilaksanakan di Jl. Kenari, Jakarta pusat. Pada tahun 2025, Nurul Fikri telah memiliki 165 Cabang di Indonesia dengan jumlah siswa yang mencapai 20.000. Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri mengembangkan sendiri aplikasi *learning management system* sehingga proses pembelajaran dapat terdokumentasikan dan terlaporkan dengan baik. Selain itu, pengajar BKB NF adalah lulusan PTN yang pernah merasakan sulitnya persaingan untuk menembus PTN. Adapun struktur organisasi BKB Nurul Fikri adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Struktur Organisasi BKB Nurul Fikri

Pengolahan dan Analisis Data

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan BKB NF Wilayah Kota Bekasi, Berdasarkan kuisioner diajukan kepada 60 orang yang dapat diketahui jenis kelamin, usia, serta pendidikan terakhir responden. Penggolongan identitas responden dilakukan untuk mengetahui gambaran responden, yang menjadi objek penelitian secara akurat.

1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan yang ditetapkan. Pengukuran variabel Gaya kepemimpinan dilakukan dengan 12 indikator (12 Pertanyaan).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa totak skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yg membentuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 1492 dan skor ideal adalah 1920 sedangkan nilai total persentase yang diperoleh adalah sebesar 77,71 dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh manajer Bimbingan dan Konsultasi Belajar Wilayah kota bekasi termasuk dalam kategori baik/tinggi.

2. Deskripsi Variabel Motivasi (X₂)

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pengukuran variabel motivasi dengan 12 indikator dan 12 pernyataan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi menunjukkan bahwa totak skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yg membentuk variabel motivasi adalah sebesar 1550 dan skor ideal adalah 1920, sedangkan nilai total persentase yang diperoleh adalah sebesar 80.73 (81) % dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang ditunjukkan oleh guru dan karyawan Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Wilayah Kota Bekasi termasuk dalam kategori sangat baik/sangat tinggi.

3. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan (fisik) yang dihadapai seorang pelerja dan lingkungan sekitarnya baik fisik maupun non fisik dimana seseorang bekerja. Pengukuran variabel lingkungan kerja dengan 12 Indikator dan 12 pernyataan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai lingkungan kerja menunjukkan bahwa totak skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 1532 dan skor ideal adalah 1920 sedangkan nilai total persentase yang diperoleh adalah sebesar 79,79 % dalam kategori baik mendekati sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ditunjukkan oleh Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Wilayah Kota Bekasi termasuk dalam kategori baik/tinggi.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Guru dan Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu pengerjaan tugas. Pengukuran variabel Kinerja dilakukan dengan 12 indikator dan 12 pernyataan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja guru dan karyawan menunjukkan bahwa total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel kinerja guru dan karyawan adalah sebesar 1591 dan skor ideal adalah 1920. Sedangkan nilai total persentase yang diperoleh adalah sebesar 82,86% dalam kategori sangat baik/tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dan karyawan Bimbingan dan Konsultasi Nurul Fikri Wilayah Kota Bekasi termasuk dalam kategori sangat baik/tinggi.

Uji Validitas

1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Diketahui bahwa r hitung (Corrected item - Total Correlation) dari uji validitas mempunyai nilai lebih besar dari t tabel, dengan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 30. Maka dari 12 pernyataan kuisioner dinyatakan semuanya Valid.

2. Uji Validitas Motivasi Kerja

Diketahui bahwa r hitung (Corrected item - Total Correlation) dari uji validitas mempunyai nilai lebih besar dari t tabel, dengan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 30. Maka dari 12 pernyataan kuisioner dinyatakan semuanya Valid.

3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Diketahui bahwa r hitung (Corrected item - Total Correlation) dari uji validitas mempunyai nilai lebih besar dari t tabel, dengan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 30. Maka dari 12 pernyataan kuisioner dinyatakan Valid.

4. Uji Validitas Kinerja

Diketahui bahwa r hitung (Corrected item - Total Correlation) dari uji validitas mempunyai nilai lebih besar dari t tabel, dengan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 30. Maka dari 12 pernyataan kuisioner dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja guru dan karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Hasil Reliabilitas Coeffecient SPSS	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,60	0,960	Reliabel
Motivasi Kerja	0,60	0,847	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,60	0,910	Reliabel
Kinerja Guru dan karyawan	0,60	0,942	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Diketahui suatu variabel dinyatakan reliabel jika cronbach alpha > 0,60. Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki cronbach alpha cukup besar, yaitu di atas 0,60 sehingga dapat di simpulkan bahwa reliabilitas dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan keinerja guru dan karyawan yang di teliti adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dari persamaan regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa :

1. Nilai kontanta (a) memiliki nilai positif sebesar 4,385. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja guru dan karyawan adalah 4,385.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 0,433 Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja guru dan karyawan. Hal ini artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel kinerja guru dan karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,433. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
3. Nilai koefisien Motivasi kerja (X_2) sebesar 0,144 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja guru dan karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,144.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,335 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 % maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,335.

Analisis Uji T (Uji Hipotesis)

1. Pengujian Hipotesis 1

Uji hipotesis Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 4,33 dengan hasil signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila gaya kepemimpinan manajer wilayah bimbingan dan konsultasi nurul fikri wilayah kota bekasi di tingkatkan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan naik begitu juga sebaliknya gaya kepemimpinan diturunkan maka kinerja akan menurun.

2. Pengujian Hipotesis 2

Uji hipotesis motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 1,44 dengan hasil

signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya, apabila motivasi yang diperoleh tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Pengujian Hipotesis 3

Uji hipotesis Lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 3,35 dengan hasil signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya, apabila lingkungan kerja yang mendukung maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat tiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BKB NF WIAYAH BEKASI, dengan hasilnya sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 4,62 besarnya koefisien kepemimpinan paling tinggi jika dibandingkan dengan koefisien lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sehingga, kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel independen yang lain. Prosentase terendah kepemimpinan dapat ditunjukan dengan angka indeks pada item pertanyaan "Pimpinan di tempat saya bekerja mempu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan dan guru mengenai strategi yang akan di lakukan denngan prosentase 75,63 %. dikategorikan ke dalam kategori tinggi/baik atau setuju.

Sebenarnya Berdasarkan angka indeks pada item pertanyaan yang dikategorikan tinggi atau setuju mengindikasikan bahwa karyawan BKB NF memiliki penilaian yang baik terhadap kepemimpinan yang diperoleh hingga saat ini. Hasil olah statistik penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian Sukmawati (2008), yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin bagus kepemimpinan pada suatu perusahaan akan semakin baik kinerja karyawannya. Penelitian lain mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kunci untuk berkinerja dengan baik (Hackman & Wageman, (2007).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 1,44 Besarnya koefisien motivasi kerja paling tinggi jika dibandingkan dengan koefisien motivasi dan lingkungan kerja, sehingga dengan motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Tinginya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pertanyaan "Saya sebagai pegawai memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang ditetapkan oleh pimpinan

atau lembaga" menunjukkan prosentase 86,25, yang kemudian dikategorikan kedalam kategori sangat tinggi/baik atau setuju.

Berdasarkan angka indeks pada item pernyataan yang dikategorikan tinggi atau setuju mengindikasikan bahwa karyawan BKB NF Wilayah kota Bekasi memiliki penilaian yang baik terhadap motivasi kerja yang diberikan selama ini. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,96 dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menandakan bahwa hasil pengujian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi peranan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh baik buruknya motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusrihandayani, (2017) yang diperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 3,30 Besarnya koefisien lingkungan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien motivasi dan lebih rendah daripada gaya kepemimpinan, sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel independen motivasi. Tingginya lingkungan kerja dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pertanyaan "tata ruang di tempat saya bekerja cukup luas cenderung tertata dengan baik dan rapi" menunjukkan prosentase 85 % yang dikategorikan dalam kategori sangat tinggi/baik atau setuju. Berdasarkan angka indeks pada item pernyataan yang dikategorikan tinggi atau setuju mengindikasikan bahwa karyawan BKB NF memiliki penilaian yang baik terhadap lingkungan kerja yang diperoleh hingga saat ini. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,185 dengan signifikansi sebesar 0,05. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik peranan lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Kusrihandayani, (2017) yang diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik F ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama (simultan) terhadap variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengujian statistik F dari SPSS dapat diketahui pada nilai signifikansi di bawah 0,05 yang berarti variabel independen, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja). Melalui Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai adjusted maka sebesar 56,4% maka sebesar 56,4%

mempengaruhi variable y. sisanya dari 100% itu dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada responden pegawai Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Wilayah Kota bekasi, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Manajer Wialayh berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Wilayah Kota Bekasi, dengan nilai t hitung 118,835 lebih besar dari t tabel 2,001., Nilai koefisien regresi sebesar 0,433 positif yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja. Artinya bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka kinerja guru dan karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan maka kinerja guru dan karyawan juga akan menurun.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Wilayah Kota Bekasi, dengan nilai t hitung 53,589 lebih besar dari t tabel 2,001., Nilai koefisien regresi sebesar 0,144 positif yang searah antara motivasi dengan kinerja . Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkat motivasi kerja yang dimiliki guru dan karyawan, maka kinerja guru dan karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki guru dan karyawan, maka semakin rendah kinerja guru dan karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Wilayah Kota Bekasi, dengan nilai t hitung 150,028 lebih besar dari t hitung 2,001. Koefisien regresi 0,335 positif yang searah antara lingkungan kerja dengan kinerja. Artinya lingkungan kerja yang semakin baik akan menghasilkan kinerja Guru dan karyawan yang lebih baik. Sebaliknya semakin rendah lingkungan, maka semakin rendah kinerja guru dan karyawan.
4. Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja guru dan karyawan Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Wilayah Kota Bekasi, dengan F hitung 26, 861 lebih besar dari F tabel 2,89. Koefisien determinasi 0, 564, menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 56 % dan sisanya oleh faktor lain yang belum diteliti. Manajer yang baik bagi guru dan karyawan, motivasi kerja guru dan karyawan yang baik dan lingkungan kerja yang baik, kondusif dan nyaman maka akan membuat kinerja guru karyawan meningkat. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan kurang baik, motivasi kerja juga rendah serta lingkungan kerja yang tidak nyaman maka kinerja karyawan akan menurun, baik secara sendiri maupun bersama-sama.

Referensi

Buku

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mukhtar, Hadi. (2023). *Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. Lampung: CV. LADUNY ALIFATAMA (Penerbit Laduny) Anggota IKAPI.
- Sugiyono. (2021). *Buku Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Jurnal

- Aminudin, Asep., et al. (2022). Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas Kerja Pegawai Pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Serang. *Perspektif jurnal Ilmu administrasi*, 4 (2), 92 - 103
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja,Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(2), 71-83.
- Darmawan, Dicky., & Kamidi. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan sales PT nasmoco Slamet Riyadi Surakarta. *Neraca, Jurnal Ekonomi, manajemen dan akuntansi*, 2 (12), 49 – 54.
- Dhyan P, Ryani. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis*, 10 (1).
- Eka Wulandari, I. E. P., & Romdhoni, A. H. (2021). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hermosa Garment International. *Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2, 37-48.
- Endrekson, Rossa. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih. *Jurnal Management Studies and Enterpreneurship Journal*, 4 (1) 2023.
- Febrianti, Berliana., et al. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas IA. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 (8).
- Firdailla, Wardha. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bintang Tex Indonesia. *Jurnal Febhubara-BENCHMARK*, 1 (2) 2021
- Hanifah, Aisyah Lutvi., et al. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMP Al Huda. *Jurnal Musytari, Neraca Manajemen Ekonomi*, 8 (7) tahun 2024
- Hellen Wijaya, P., et al. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Volume*, XXIII (03).
- Jopanda, Hendri. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 6 (1).

- Kamal, Fahmi. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. 52 -60
- Mila Fatmawati, Fiya., Hartono, Sri., & Istiati. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Edunomika*, 04 (01) (Februari 2020)
- Nurjannah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pt harapan sejahtera karya utama sidoarjo. *Al-kharaj : jurnal ekonomi, keuangan & bisnis syariah*, 4(3),686-699. <Https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Saputra, Dedi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan. *Jurnal Global: Jurnal Lentera BITEP*, 01 (01) Agustus 2023.
- Sari, Yuana., et al. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal EMA*, 2 (3) agustus 2024
- Soden, Salfredy. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi pegawai Di Kecamatan Raijua Kabupaten Sabu Raijua.
- Subagyo, Hari., & RPP, Nabilla. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan*, 1 (3).
- Widiyanti, Wiwik., Susilowati, Isnurrini Hidayat., Retnowulan, Julia., & Wahyudi, Iman. (2019). Motivasi Kerja melalui Gaya Kepemimpinan Pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Jakarta Selatan. 3 (1).
- Zaldesih., et al. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru-guru Sekolah Dasar. *Jurnal BASICEDU*, 5 (2).

Sumber Internet

- Sahid Raharjo, @SahidRaharjo, 2024. https://www.youtube.com/watch?v=UJh8boc_z4c (data SPSS)
- Tabrani Education, @tabranieducation, 2024, <https://www.youtube.com/watch?v=QnAsesIT1Ok&t=767s> (video SPSS)