

# *Jurnal Ilmiah* **ZONA MANAJEMEN**

Volume 7, Nomor 3, Desember 2015

- Tinjauan Hukum Perjanjian Internasional Antara Indonesia Dan Singapura Tentang Pendelegasian Layanan Navigasi Penerbangan Di Wilayah Kepulauan Riau  
**Lagat Parroha Patar**
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam  
**Zainudin**  
**Sri Langgeng Ratnasari**
- Efek Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Infineon Batam  
**Sri Yanti**
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Arsikon Batindo Batam  
**Eka Puspita Sari**  
**Ngaliman**
- Pengaruh Merek, Promosi, Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Motor Matic Yamaha Mio Di Kota Batam  
**Ika Permatasari**  
**Diana Titik Wulandari**
- Pengaruh Stress Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citrabara Binamandiri  
**Nandra Engeli**  
**Indrayani**
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Di PT. Golden Communication Batam  
**Nur Aniza Anggi Sipta**  
**Syahril Efendi**
- The Correlation Between The Perception Of Types, Climate And Time Of Training With Work Performance Of PT. Expan Nusantara  
**Tubel Agusven**
- Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Organisasi  
**Andi Mulyadi**
- Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Engineering Batam  
**Alfian Nur Asyhari**
- Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Di PT. Anshun Joyful T & T Batam  
**Betria Suwarnita**  
**Jemmy Rumengan**
- Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kepulauan Riau  
**Doni Eka Putra**  
**Chabullah Wibisono**
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Pemahaman Produk Prabayar Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Indosat, Tbk Batam  
**Chotijah**
- Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Koperasi Kawan McDermott  
**Euis Nadhia Pharas Tuti**
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin erja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megariamias Sentosa  
**Helin Halisa**
- Efek Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Rumah Sakit BP-Batam  
**Ismail Putra**
- Analisis Pengaruh Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Minyak Goreng Hayat PT. Synergy Oil Nusantara Pada ACC Mart Batam  
**Madha Lenah Situmeang**
- Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haskon Citra perdana  
**Meriana Sagala**

## DAFTAR ISI

|   |                  |
|---|------------------|
| Tinjauan Hukum Perjanjian Internasional Antara Indonesia Dan Singapura Tentang Pendelegasian Layanan Navigasi Penerbangan Di Wilayah Kepulauan Riau |                  |
| <b>Latag Parroha Patar</b>  | <b>1- 13</b>     |
| - Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam                    |                  |
| <b>Zainuddin</b>  |                  |
| <b>Sri Langgeng Ratnasari</b>   | <b>14- 21</b>    |
| - Efek Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Infineon Batam   |                  |
| <b>Sri Yanti</b>  | <b>22- 30</b>    |
| - Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Arsikon Batindo Batam  |                  |
| <b>Eka Puspita Sari</b>   |                  |
| <b>Ngaliman</b>   | <b>31- 38</b>    |
| - Pengaruh Merek, Promosi, Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Motor Matic Yamaha Mio Di Kota Batam                                      |                  |
| <b>Ika Permata Sari</b>   |                  |
| <b>Diana Titik Windayati</b>  | <b>39 - 49</b>   |
| - Pengaruh Stress Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citrabara Binamandiri  |                  |
| <b>Nandra Engeli</b>  |                  |
| <b>Indrayani</b>  | <b>50 - 55</b>   |
| - Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Di PT. Golden Communication Batam                                     |                  |
| <b>Nur Aniza Anggi Sipta</b>  |                  |
| <b>Syahril Efendi</b>   | <b>56 - 69</b>   |
| - The Correlation Between The Perception Of Types, Climate And Time Of Training With Work Performance Of PT. Exspan Nusantara                       |                  |
| <b>Tubel Agusven</b>  | <b>70- 77</b>    |
| - Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Organisasi  |                  |
| <b>Andi Mulyadi</b>   | <b>78- 82</b>    |
| - Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Engineering Batam  |                  |
| <b>Alfian Nur Asyhari</b>   | <b>83- 90</b>    |
| - Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Di PT. Anshun Joyful T & T Batam   |                  |
| <b>Betria Suwarnita</b>   |                  |
| <b>Jemmy Rumengan</b>   | <b>91 -111</b>   |
| - Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kepulauan Riau                          |                  |
| <b>Doni Eka Putra</b>   |                  |
| <b>Chablullah Wibisono</b>  | <b>112 - 122</b> |
| - Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Pemahaman Produk Prabayar Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Indosat, Tbk Batam                                 |                  |
| <b>Chotijah</b>   | <b>123 - 138</b> |
| - Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Koperasi Kawan McDermott  |                  |
| <b>Euis Nadhia Pharas Tuti</b>  | <b>139 - 150</b> |
| - Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megariamas Sentosa                                     |                  |
| <b>Helin Helisa</b>   | <b>151 - 184</b> |
| - Efek Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Rumah Sakit BP-Batam   |                  |
| <b>Ismail Putra</b>   | <b>185 -203</b>  |

- Analisis Pengaruh Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Minyak Goreng Hayat PT. Synergy Oil Nusantara Pada ACC Mart Batam  
**Madha Lenah Situmeang** **204 - 215**
- Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haskon Citra Perdana  
**Meriana Sagala** **216 - 223**

**JURNAL ILMIAH**  
**“ZONA MANAJEMEN”**  
**Program Studi Magister Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Batam**

**Jurnal Ilmiah :**

**“ZONA MANAJEMEN”**

Diterbitkan oleh Program Studi Magister  
Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batam sejak Oktober 2009,  
**ISSN 2087-6998**

Alamat Redaksi :

**Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Batam**

Jalan Kampus Abulyatama No. 5  
Batam Centre- Batam  
Telepon & Fax (0778)7485055,07785054  
Home page: <http://www.univ-batam.ac.id>  
Email: [admin@univ-batam.ac.id](mailto:admin@univ-batam.ac.id)

**Pelindung :**

Rektor Universitas Batam

**Penanggungjawab :**

Dekan Fakultas Ekonomi UNIBA

**Pemimpin Redaksi :**

Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.

**Redaksi Ahli :**

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)

Prof. Dr. Ir. Jemmy R., S.E., M.M (UNIBA)

Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)

Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

Dr. Dede Ruslan, MS (UNIMED)

Dr. Ir. Anik Hermingsih, M.Si (UMB)

**Redaksi Pelaksana**

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.

Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

**Editor :**

H. Ngaliman, S.E., M.Si.

Bambang Satriawan, S.E., M.Si.

**Sekretariat:**

Sri Yanti, S.E., M.Si.

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN  
BATU AMPAR KOTA BATAM**

**Zainudin**

**Sri langgeng Ratnasari**

Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Batam,  
E-mail: sdn004batuampar@gmail.com

**ABSTRACT**

*Education is the basis for creating a superior human resources. Until now the performance of teachers is still low, especially elementary school teacher who was in the District of Batu Ampar Batam, as was the lack of understanding of teachers to the curriculum in 2013 now. The low quality of human resources in the school at least influenced by the principal's leadership style on teacher performance, work environment, as well as the motivation of a teacher who makes the teacher as his profession. On the other hand differences in employment status which is commonplace and often found in a State school there are a number of teachers with the status of civil servants and teachers to Honorary status.*

*Collecting data in this study is done by distributing questionnaires to 117 respondents question the State Primary School Teachers District of Batu Ampar Batam. Once the data is obtained then the next data is tested by using the Path Analysis.*

*From the test results show that the first structural model, direct leadership style and working environment have a significant effect on work motivation, in which the influence of successive 0.337 and 0.399. While in the second structural model, direct style of leadership, work environment, and work motivation have a significant effect on the performance in which the influence of successive.159 ; 0.156 ; 0,600. And indirectly through employee motivation, organizational culture and working environment have a significant effect on performance. The contribution of organizational culture, work environment and work motivation on employee performance amounted to 64.1% while the remaining 45.9% is the contribution of other factors outside of our model.*

*The conclusion from this study is the need to improve the working environment so that it will achieve increased performance better teacher again.*

*Keywords: Leadership Style, Work Environment, Motivation, Performance*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan.

Salah satu usaha menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan nasional diatas, maka kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus di dukung dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kependidikannya.

Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal, informal maupun nonformal. Oleh sebab itu,

dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, guru tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi mereka.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap terhadap Kinerja Guru.
2. Mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap terhadap Kinerja Guru
3. Mengetahui pengaruh langsung Motivasi terhadap terhadap Kinerja Guru
4. Mengetahui pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan melalui Motivasi terhadap terhadap Kinerja Guru
5. Mengetahui pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja melalui Motivasi terhadap terhadap Kinerja Guru
6. Mengetahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Guru
7. Mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Guru

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan dan tingkah laku seorang pemimpin untuk menggerakkan, mendorong, membimbing serta berkomunikasi dengan bawahannya agar mau bekerja dengan rela tanpa terpaksa dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan semangat kepada orang dan membujuk anggota organisasi agar bergerak menuju ke arah yang diinginkan. Sebagian pemimpin ada yang efektif dan banyak juga yang tidak. Hasibuan (2007:170), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya pendapat Kartono (2005:153), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha koperatif mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Donni dan Suwatno (2011:158), gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi empat yaitu; Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan yang Mendukung, Kepemimpinan Partisipatif dan Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi.

### **Lingkungan Kerja**

Rahayu (2009:15) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan suatu situasi di mana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman.

Menurut Nitisemito (2005), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Senada dengan Panji (2009), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Menurut Sedarmayati (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia

dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **Motivasi**

Menurut Sarwoto (1979:135 dalam Prabu, 2005) secara konkrit motivasi dapat di beri batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Manullang, (1982:150) dalam Prabu, 2005 mengatakan Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi di maksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya

Siagian (2007) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### **Kinerja**

Lako, (2004) dalam Sinurat (2007:22) mengatakan kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Menurut Bernadin dan Russel (2006), kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

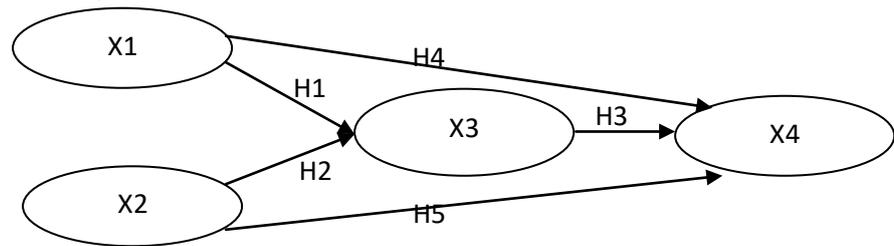
Menurut Hasibuan (2005), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Sedangkan kinerja guru menurut Mulyana (2007:14) merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran di kelas yang dapat di tinjau dari dua segi yakni segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebgaiian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran, di samping itu dapat di lihat dari gairah dan semangat guru pada waktu mengajar di kelas serta adanya rasa percaya diri

### **Metode Penelitian**

Penelitian dilakukan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja. Mengacu kepada tujuan penelitian, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian yang sifatnya deskriptif, bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik variabel yang diteliti secara empirik. Adapun penelitian yang sifatnya verifikatif, bertujuan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian yang diajukan melalui pengujian data lapangan. Sesuai dengan sifatnya, metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatori yaitu metode yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Proses pengumpulan data penelitian dilakukan secara tidak langsung, yaitu melalui penyebaran instrumen penelitian berupa kuisioner. Responden dalam penelitian ini adalah para guru di empat Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batu Ampar. Informasi dan data penelitian yang berhasil dikumpulkan adalah data skala ordinal, yang kemudian untuk persyaratan pengolahan data yang menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yang diubah menjadi data skala interval dengan bantuan teknik

statistik *Method of Succesive Intervals*. Pengaruh antara variabel penelitian disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



**Gambar.1**  
**Pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap X4**

Keterangan:

X1, X2, X3 = (*eksogen variable*)

X4 = (*endogen variable*)

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi

X4 = Kinerja

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di empat SDN Kecamatan Batu Ampar, yang berjumlah 117 orang guru. Sampel yang diambil dalam penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi dengan menggunakan teknik sensus.

#### **Definisi Operasional Variabel**

Untuk memperjelas batasan variabel yang diteliti, maka perlu diberikan definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki indikator antara lain:

- Kepemimpinan Transaksional
- Kepemimpinan Kharismatik
- Kepemimpinan Visioner
- Kepemimpinan Tim

2. Lingkungan Kerja memiliki indikator antara lain:

- Penerangan
- Temperatur/ suhu udara di tempat kerja
- Kelembaban di tempat kerja
- Sirkulasi udara di tempat kerja
- Kebisingan di tempat kerja
- Getaran mekanis di tempat kerja
- Bau tidak sedap ditempat kerja
- Tata warna di tempat kerja
- Dekorasi di tempat kerja
- Musik di tempat kerja
- Keamanan di tempat kerja

3. Motivasi memiliki indikator antara lain:

- Keberhasilan (*achievement*)
- Pengakuan (*recognition*)
- Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
- Tanggung jawab (*responsibility*)
- Pengembangan (*advancement*)

4. Kinerja memiliki indikator antara lain:

- Kerjasama
- Tanggung jawab dan kecakapan

- Kedisiplinan
- Sikap
- Kreativitas
- Kejujuran
- Inisiatif
- Keandalan
- Kesetiaan
- Kepemimpinan

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan seperangkat kuisioner secara langsung kepada responden yang terlibat dalam penelitian ini. Metode kuesioner digunakan untuk mendapatkan data-data variabel sesuai dengan kebutuhan dan dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang diasakan responden.

#### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan melalui berbagai uji, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji linieritas, dengan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Semua data diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22.0

#### **Hasil Dan Pembahasan**

##### **Deskripsi Data**

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum, faktual, dan akurat mengenai hasil penelitian yang dilakukan. Hasil sebaran angket yang dilakukan terhadap 117 responden di empat SDN Kecamatan Batu Ampar untuk masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja.

##### **Hasil Pengujian Hipotesis**

Penafsiran Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi sebagaimana tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Estimasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error |                           |      |       |      |
|       |                             |            | Beta                      |      |       |      |
|       | (Constant)                  | 8,855      | 3,982                     |      | 2,223 | ,028 |
| 1     | Gaya Kepemimpinan           | ,463       | ,114                      | ,337 | 4,064 | ,000 |
|       | Lingkungan Kerja            | ,321       | ,067                      | ,399 | 4,812 | ,000 |

a. Dependent Variable: Motivasi

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan = 0,000 dan Lingkungan Kerja = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa model pada persamaan I, variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja adalah signifikan serta mempunyai hubungan yang linear positif.

Besarnya nilai  $R^2 = 0,403$  menunjukkan bahwa kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 40,3% sementara sisanya 59,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara untuk nilai  $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,403} = 0,7726$  Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:



**Gambar.2**  
**Hasil Penafsiran Model Struktural I**

Penafsiran Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja sebagaimana tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Estimasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja**

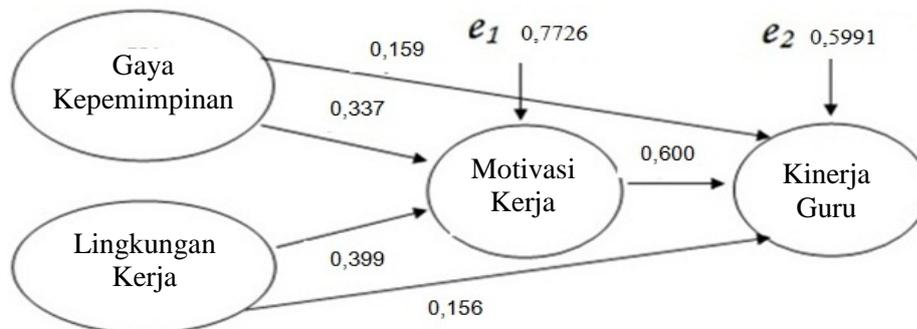
| Model      | Coefficients <sup>a</sup>     |            |                                | t    | Sig.  |      |
|------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|------|-------|------|
|            | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta |      |       |      |
| (Constant) | 1,998                         | 3,243      |                                | ,616 | ,539  |      |
| 1          | Gaya Kepemimpinan             | ,225       | ,097                           | ,159 | 2,309 | ,023 |
|            | Lingkungan Kerja              | ,129       | ,058                           | ,156 | 2,208 | ,029 |
|            | Motivasi                      | ,615       | ,075                           | ,600 | 8,233 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2015

Tabel.2 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan = 0,023; Lingkungan Kerja = 0,029, dan Motivasi Kerja = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam model persamaan II adalah signifikan serta mempunyai hubungan yang linear positif.

Besarnya nilai  $R^2 = 0,641$ , menunjukkan bahwa kontribusi Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 64,1% sementara sisanya 45,9 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Untuk nilai  $e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,641} = 0,5991$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Penafsiran Model Struktural II**

**Kesimpulan**

Dari pembahasan yang dilakukan, maka dapat dituangkan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Secara langsung ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.
2. Secara langsung ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.
3. Secara langsung ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.
4. Secara langsung ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.
5. Secara langsung ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.
6. Secara tidak langsung Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja.
7. Secara secara tidak langsung Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja.

### Saran

Mengacu kepada kesimpulan penelitian ini, dalam upaya meningkatkan kinerja, berikut ini diajukan beberapa saran antara lain :

1. Kepada Kepala Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam untuk lebih memperhatikan masalah Gaya Kepemimpinan, hal ini terlihat dari hasil yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berada dalam kategori belum optimal.
2. Kepada Kepala Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam diharapkan lebih aktif di dalam mengevaluasi hasil Kinerja Guru, hal ini juga terlihat dari hasil yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Guru berada dalam kategori belum optimal.
3. Untuk peneliti lanjutan perlu ditindak lanjuti masalah Kinerja Guru di lingkungan Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam, diluar dari variabel penelitian ini yang turut memberikan sumbangan terhadap peningkatan Kinerja Guru..

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadi R. 2005. "Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi dan Kinerja". **Jurnal Keuangan dan Perbankan**. Surabaya.
- Flippo, Edwin B. 2006. **Manajemen Personalia**. Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Habsari, Ari Retno. 2008. **Terobosan Kepemimpinan**. Yogyakarta: Med Press.
- Handoko Hani. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan. 2007. **Manajemen SDM**. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heriyanti Dewita. 2007. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening". Tesis, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Koesmono Teman, 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah DiJawa Timur". **Jurnal Manajemen & Kewirausahaan**, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Prabu Anwar. 2005. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordi nasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim". **Jurnal Manajemen & Bisnis**. Universitas Sriwijaya. Vol. 3 No 6 Desember 2005.
- Priansa, Donni Juni dan Suwatno. 2011. **Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin, Stephen P dan Coutler Mary. 2005. **Manajemen**. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2009. **Pengembangan Kepribadian Pegawai**. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. 2005. **Statistik Untuk Penelitian**. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisna Edy. 2011. **Sumber Daya Manusia**. Edisi 3. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wirjana, Bernadine P. 2005. **Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangan**, Yogyakarta: Andi Offset.
- Yulk Gary, 2004. **Kepemimpinan Dalam Organisasi**. Jakarta: PT. Indeks.