

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Guru Dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan)

Adidha Fiqi Rindyantama & Rini Juni Astuti

*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta Telpn (0274) 387656;*

ABSTRACT

This research is aimed to analyze the effects of Leadership style, Employees' Loyalty, and Workload towards the employees' working performance (a Study on Teachers and Employees in UPT SMAN Nawangan Pacitan). The subjects of this research is Teachers and Employees in UPT SMAN Nawangan Pacitan. In this research, the population are 50 respondents by using the saturated sampling or census. The analytical tool used is SPSS (Statistical Package for Social Science) version 21, by using the double linear regression method. Based on the analysis, the result shows that the leadership style, employees' loyalty, and workload have positive and significant effect towards the employees' working performance. The Leadership style and workload have positive and significant effects towards the employees' loyalty.

Keywords: Leadership Style, Employees' Loyalty, Workload, and Employees' Working Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting apabila berbicara tentang kualitas pembangunan manusia pada suatu negara. Sesuai amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, keinginan bangsa Indonesia untuk dapat maju dan berkembang menjadi suatu bangsa yang berperan besar dimata dunia, hal ini dapat terwujud bila dengan peningkatan kualitas manusia Indonesia. Sekolah merupakan suatu lembaga yang dirancang khusus untuk pengajaran para murid atau siswa dibawah pengawasan

guru dengan sistem pendidikan formal yang bersifat wajib, sehingga membuat para siswa bisa mengalami kemajuan dengan melalui serangkaian kegiatan pembelajaran di sekolah.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melibatkan berbagai unsur pendidikan termasuk guru, murid, maupun tenaga kependidikan lainnya. Pentingnya kinerja guru pada keberhasilan sekolah dalam pencapaian visi misi membuat guru sebagai sumber daya manusia harus memberikan kontribusi. Sunarto (2003) dalam Sonnia Indah Putri (2014) kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk dapat mengoptimalkan tujuan pendidikan tentunya diperlukan kinerja guru yang optimal.

Hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan disebut kinerja karyawan, Mangkunegara Prabu Anwar A. A (2004). Penurunan kinerja guru dapat disebabkan karena belum semua guru membuat perangkat kegiatan belajar mengajar secara tepat waktu, keberhasilan prestasi guru dan siswa belum mendapat penghargaan yang layak, lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman, sarana dan prasarana di sekolah yang kurang memadai.

UPT SMAN Nawangan Pacitan adalah sebuah instansi yang bergerak dibidang lembaga pendidikan, yang menjaga profesionalitas dan kompetensi sumberdaya manusia dengan terus memperkuat kemampuan dan kesadaran setiap pimpinan dan guru maupun karyawan. Pemimpin mengajak bawahan untuk saling bertukar pikiran mengenai pekerjaan yang dikerjakan, pemimpin juga dapat membuat bawahan bekerja lebih giat untuk memajukan lembaga pendidikan dengan mengesampingkan urusan pribadi mereka, selain itu pimpinan dapat membuat bawahan lebih semangat bekerja untuk mencapai tujuan instansi.

Pendekatan yang dilakukan pemimpin UPT SMAN Nawangan Pacitan adalah pendekatan secara kekeluargaan, tidak membedakan antara atasan dan bawahan sehingga lebih terbuka dan menjadikan bawahan loyal dengan sendirinya. Kinerja guru dan karyawan dalam berbagai divisi sangat baik dilihat dari terselesaikannya semua tugas. UPT SMAN Nawangan Pacitan mendukung pertumbuhan berkelanjutan organisasi dengan menempatkan posisi atau jabatan yang tepat yang memungkinkan mereka berkembang secara profesional, selain juga menerapkan praktik remunerasi dan pemberian penghargaan yang sesuai dengan kinerja dan memenuhi aspek kewajaran.

Pada lembaga pendidikan diharuskan memiliki gaya pemimpin yang baik, sehingga bisa mempengaruhi bawahannya supaya bawahan bisa bekerja dengan loyal. UPT SMAN Nawangan Pacitan adalah sebuah tantangan berat luar biasa untuk menjaring calon siswa baru masuk menjadi siswa di sekolah ini, ditengah-tengah propaganda pemerintah yang mengunggulkan SMK dibanding SMA merupakan satu poin tanda ketidak beruntungan bagi UPT SMAN Nawangan Pacitan dalam merekrut siswa baru, dimana lokasi UPT SMAN Nawangan Pacitan yang terhimpit keberadaannya oleh dua SMK baru yang letaknya tidak berjauhan, yaitu SMK N Nawangan di desa Pakis Baru dan SMK N Bandar di Kec. Bandar. Ditambah lagi tingkat kelulusan di SMA jauh lebih sulit dibanding SMK, maka secara otomatis masyarakat tentu akan lebih melirik SMK dibanding SMA.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Mangkunegara A. P (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Brahmasari I. A dan Suprayetno A. (2008) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Bernardin dan Russel (1993) menyatakan kinerja sebagai *“performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period”*. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Penelitian ini berlandaskan pada pendapat Simamora (2004) dalam Sonnia Indah Putri (2014) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Simamora (2004) dalam Sonnia Indah Putri (2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik karyawan dalam mencapai persyaratan sebuah pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok

untuk tujuan tertentu (Fuad Mas'ud, 2002). Wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemimpin UPT SMAN Nawangan Pacitan melakukan pendekatan kepada bawahan secara langsung, mampu menggerakkan bawahan dan mengarahkan bawahan sesuai dengan tujuan instansi. Pemimpin tidak segan untuk turun langsung mengajari bawahan dan mengarahkan bawahan sesuai dengan apa yang diharapkan, selain itu pemimpin dapat menggerakkan bawahan untuk segera menyelesaikan tugas yang diberikan dan melaporkan hasil kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, Djoko Purwanto (2006) dalam Sonnia Indah Putri (2014). Gaya kepemimpinan yang digunakan pada UPT SMAN Nawangan Pacitan adalah gaya kepemimpinan transformasional yang dapat membuat karyawan mengesampingkan kepentingan pribadi dan lebih mendahulukan kepentingan organisasi.

Wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemimpin melakukan diskusi secara langsung dengan bawahan, tidak memberikan perintah secara kaku, pemimpin juga melakukan penekanan pentingnya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain. Hal tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan agar semua pihak dapat menikmati hasilnya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan kemaun bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemaun untuk menonjolkan diri sendiri Muhyadi (1989) dalam Sonnia Indah Putri (2014). Streers dan Porter (1983) berpendapat bahwa loyalitas ada dua macam, yaitu sejauh mana karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerjadan berusaha sebaik-baiknya, kemudian loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku maksudnya proses dimana karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat

kesalahan yang ekstrim. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan rasa tanggung jawab dan dapat menimbulkan semangat kerja.

Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan, Gouzali Saydam (2000) dalam Sonnia Indah Putri (2014). Sedangkan menurut Amin Wijaya Tunggal (2007) dalam Sonnia Indah Putri (2014) yaitu dukungan yang diberikan karyawan dalam perusahaan terhadap tindakan yang diharapkan untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup, meskipun tindakan tersebut berlawanan dengan aspirasi karyawan.

Beban Kerja

Menurut Menpan (1997), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sementara Komaruddin (1996) dalam Febri Furqon Artadi (2015) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu

Robbins (2003) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka, Robbins (2007) dalam Febri Furqon Artadi (2015). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas

mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Ruyatsih dkk., (2013) dalam Sonia Indah Putri (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,505. DZR Syah dan Tjahjono (2014) menjelaskan gaya kepemimpinan bersifat unik terhadap kinerja.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

A.Suyunus Adiwibowo (2012) dengan judul “Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya” dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibanding gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H2: Loyalitas memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ardianto (2010), meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Supervisi, Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA). Penelitian ini menggunakan *explanatory research*, yaitu penelitian

yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain. PT. FUMIRA adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi pengolahan seng. Hasil penelitian ini menyimpulkan terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Gatot Teguh Oktaviyanto (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Pengajar di Sekolah SMP dan SMA Modern Selamat Kab.Kendal" menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pengajar.

H4: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Adhitia Pratama dkk., (2014) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi kasus pada karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). Berhasil menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H5: Beban kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian adalah UPT SMAN Nawangan Pacitan. Subyek penelitian adalah guru dan karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan.

Jenis Data

Data yang digunakan peneliti yaitu menggunakan data primer. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya, Hadi (2001) dalam Sonnia Indah Putri (2014). Data primer menurut Algifari (2003) dalam Sonnia Indah Putri (2014) adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya. Dalam penelitian ini, data primer didapat melalui wawancara langsung dengan kepala sekolah UPT SMAN Nawangan Pacitan dan kuisioner yang diberikan kepada responden, yaitu guru dan karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2008) dalam Sonnia Indah Putri (2014) yaitu wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah guru dan karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan yang berjumlah 50 karyawan.

Langkah dalam penelitian ini adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Metode yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 50 responden yang seluruhnya adalah guru dan karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan metode survei langsung pada guru dan karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan untuk diteliti dengan cara mengisi kuesioner yang telah peneliti siapkan.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti membagi angket langsung kepada karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti, Ferdinand (2006) dalam Sonia Indah Putri (2014). Variabel ini nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah: Kinerja Karyawan dan Loyalitas

b. Variabel tidak terikat (*independent variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang berpengaruh positif maupun yang berpengaruh negatif, Ferdinand (2006) dalam Sonia Indah Putri (2014). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, dan Beban Kerja

2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Literature
Kinerja Karyawan	Hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan	1. Kuantitas kerja karyawan 2. Kualitas kerja karyawan 3. Efisiensi	Tsui dkk., (1997) Jumlah item pertanyaan = 8.

		<p>karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Usaha karyawan 5. Standar profesional karyawan 6. Kemampuan karyawan 7. Ketepatan karyawan 8. Kreatifitas karyawan 	Skala = 1-5
Gaya Kepemimpinan	<p>Gaya kepemimpinan menurut Davis, Keith. (1985) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inspirasi 2. Kekaguman 3. Pemberdayaan 4. Menunjukkan empati 5. Menjelaskan misi dengan menarik 6. Menunjukkan keyakinan 7. Meningkatkan image 8. Memberikan peluang untuk sukses 	<p>Behling, Orlando dan James M. McFillen (1996) dalam Muhammad Fauzan Baihaqi (2010). Jumlah item pertanyaan = 8. Skala = 1-5</p>
Loyalitas Karyawan (X2)	<p>Loyalitas adalah kesetiaan seseorang dalam perusahaan, di mana karyawan yang memiliki loyalitas adalah karyawan yang bekerja dengan senang hati dan taat pada peraturan yang berlaku</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab pada perusahaan 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki terhadap perusahaan 5. Hubungan antar pribadi 6. Kesukaan terhadap pekerjaan 7. Kesetiaan dan pengabdian 	<p>Trianasari (2005). Jumlah item pertanyaan = 7 Skala = 1-5</p>
Beban Kerja	<p>Menurut Menpan (1997) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar 	<p>Putra (2012) Jumlah item pertanyaan</p>

	suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.	pekerjaan	= 10. Skala = 1-5
--	--	-----------	----------------------

Uji Kualitas Instrumen

Pelaksanaan uji coba kuesioner penelitian harus melalui dua (2) tahapan yang harus dilalui secara berurutan, yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrument, dengan tujuan mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian, Sugiyono (2006) dalam Sonnia Indah Putri (2014). Tujuan uji validitas yaitu agar data yang diperoleh dapat sesuai dengan tujuan didakannya sebuah penelitian. Menurut Ghazali (2006) dalam Sonnia Indah Putri (2014) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

Dalam penelitian ini validitas yang digunakan menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang diukur, Ferdinand (2006) dalam Sonnia Indah Putri (2014). Pangambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas angket yang digunakan adalah :

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung tidak positif serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk, Ghazali (2006) dalam Sonnia Indah Putri (2014). Sebuah kuisisioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini pengukuran reliabilitas kuesioner menggunakan uji statistik

Cronbach Alpha (α) dengan program SPSS. Menurut Nunnally dalam Sonnia Indah Putri (2014) suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ pada hasil pengujian. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban dan pertanyaan.

Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi. Sebelum model regresi digunakan untuk menguji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Tujuan pengujian ini untuk mengetahui keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terbatas dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21 *for windows*. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan *Software* statistik SPSS.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, Ghazali (2011).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko). Imam Ghazali (2011) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Factor*). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

- 1) $H_0: VIF > 10$, terdapat multikolinieritas
- 2) $H_1: VIF < 10$, tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati uji glesjer.

d. Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Untuk mengetahui apakah pada model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan D-W (Durbin Watson).

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya masalah autokorelasi pada model regresi yaitu dengan melakukan uji statistik Durbin-Watson, di bawah ini merupakan tabel kriteria pengujian Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 2
Dasar Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Hipotesa nol	Keputusan	Jika
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tdk ditolak	$du < d < 4 - du$

Jika setelah dilakukan pengujian, nilai D-W menyatakan ada autokorelasi atau tidak ada keputusan, maka diperlukan tindakan perbaikan.

2. Analisis Data

Analisis data penelitian merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21, yakni metode regresi Linear Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sejarah Obyek Penelitian

UPT SMAN Nawangan Pacitan, berdiri pada tahun 1989, berada di atas tanah hibah dari almarhum Bapak Roto Suwarno, yang berada di Jl Pakis Baru No. 47, Kecamatan Nawangan, Kabupaten Pacitan. Motto "Berjuang demi kemerdekaan anak pinggir".

Pada saat ini UPT SMAN Nawangan Pacitan memiliki bangunan permanen sekolah meliputi koperasi/toko, laboratorium fisika, laboratorium IPA, laboratorium komputer, ruang guru, musholla, ruang kepala sekolah, ruang perpustakaan, dan

ruang kelas. Sarana pendukung lainnya meliputi lapangan sepak bola, lapangan bola volly, lapangan bola basket, lapangan bulu tangkis, serta lapangan tenis meja.

Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini meliputi, jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir karyawan di UPT SMAN Nawangan Pacitan. Profil responden disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Profil Responden

Keterangan Responden		Frekuensi (Orang)	Presentase
Jenis Kelamin	Pria	21	42%
	Wanita	15	30%
	Tidak diketahui	14	28%
Usia	21-30	6	12%
	31-40	13	26%
	41-50	9	18%
	51-60	8	16%
	Tidak diketahui	14	28%
Masa Kerja	1-10 tahun	26	52%
	11-20 tahun	7	14%
	21-30 tahun	3	6%
	Tidak diketahui	14	28%
Pendidikan Terakhir	SD	1	2%
	SMA sederajat	7	14%
	Diploma 3	1	2%
	S1	23	46%
	S2	3	6%
	Tidak diketahui	15	30%

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin pria, sedangkan usia rata-rata antara 31 tahun sampai 40 tahun. Masa kerja karyawan terbanyak antara 1-10 tahun dan rata-rata pendidikan terakhir karyawan di UPT SMAN Nawangan Pacitan yaitu S1.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagai mana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Adapun tujuan dari statistik deskriptif itu sendiri ada tiga tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam menggunakan jenis statistik tersebut sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan data yang telah terkumpul berdasarkan teknik pengumpulan data yang digunakan.
2. Mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi.
3. Membuat perbandingan dengan cara membandingkan rata-rata data populasi.

Sementara pada tabel dibawah ini dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner menunjukkan rata-rata dalam tingkat jawaban yang baik/setuju. Data yang diperoleh tersebut kemudian digunakan untuk melakukan analisis deskriptif untuk mengetahui nilai mean, median, maximum, dan minimum serta standar deviasi seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK_1	50	1	5	3.04	1.245
GK_2	50	1	5	3.02	0.979
GK_3	50	1	5	2.90	1.015
GK_4	50	1	5	2.90	1.035
GK_5	50	1	5	2.52	0.814
GK_6	50	1	5	2.82	0.919
GK_7	50	1	5	2.78	0.910
GK_8	50	1	4	2.98	0.915
GK	50	10	38	22.96	6.587
Valid N (listwise)	50				

Dengan kriteria perhitungan sebagai berikut $5 \times 8 = 40 \longrightarrow \frac{40-8}{5} = 6,4$

8 — 14,4 (STS)

14,5 — 20,9 (TS)

21 — 27,4 (N)

27,5 — 33,9 (S)
34 — 40,4 (SS)

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penelitian setiap item variabel menunjukkan tingkat penelitian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai rata-rata 22,96 dengan skor minimum 1 dan maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin di UPT SMAN Nawangan Pacitan sudah cukup baik.

Tabel 5
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BK_1	50	1	5	3.02	0.892
BK_2	50	1	5	2.86	0.948
BK_3	50	1	4	2.84	0.842
BK_4	50	1	5	3.00	0.990
BK_5	50	1	5	2.88	0.940
BK_6	50	1	5	2.92	0.853
BK_7	50	1	5	3.16	0.934
BK	50	10	30	20.68	5.089
Valid N (listwise)	50				

Dengan kriteria perhitungan sebagai berikut $5 \times 7 = 35 \longrightarrow \frac{35-7}{5} = 5,6$

7 — 12,6 (STS)
12,7 — 18,3 (TS)
18,4 — 24 (N)
24,1 — 29,7 (S)
29,8 — 35,4 (SS)

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penelitian setiap item variabel menunjukkan tingkat penelitian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel beban kerja mempunyai rata-rata 20,68 dengan skor minimum 1 dan maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh guru dan karyawan di UPT SMAN Nawangan Pacitan sudah cukup.

Tabel 6
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
L_1	50	1	5	3.40	1.030
L_2	50	1	5	3.14	0.808
L_3	50	2	5	3.10	0.789
L_4	50	1	5	3.20	0.969
L_5	50	1	5	3.28	0.948
L_6	50	1	5	3.20	0.782
L	50	9	26	19.32	4.182
Valid N (listwise)	50				

Dengan kriteria perhitungan sebagai berikut $5 \times 6 = 30 \longrightarrow \frac{30-6}{5} = 4,8$

- 6 — 10,8 (STS)
- 10,9 — 15,7 (TS)
- 15,8 — 20,6 (N)
- 20,7 — 25,5 (S)
- 25,6 — 30,4 (SS)

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel loyalitas karyawan mempunyai rata-rata 19,32 dengan skor minimum 1 dan maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan yang dirasakan oleh guru dan karyawan di UPT SMAN Nawangan Pacitan sudah cukup tinggi.

Tabel 7
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK_1	50	1	5	2.62	0.923
KK_2	50	1	4	2.54	0.973
KK_3	50	1	4	2.48	0.931
KK_4	50	1	4	2.34	0.872
KK_5	50	1	5	2.48	0.886
KK_6	50	1	4	2.54	0.885
KK_7	50	1	4	2.36	0.851
KK_8	50	1	4	2.40	0.881
KK	50	9	32	19.76	5.752
Valid N (listwise)	50				

Dengan kriteria perhitungan sebagai berikut $5 \times 8 = 40 \longrightarrow \frac{40-8}{5} = 6,4$

8	—	14,4 (STS)
14,5	—	20,9 (TS)
21	—	27,4 (N)
27,5	—	33,9 (S)
34	—	40,4 (SS)

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penelitian setiap item variabel menunjukkan tingkat penelitian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel kinerja karyawan mempunyai rata-rata 19,76 dengan skor minimum 1 dan maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dimiliki guru dan karyawan di UPT SMAN Nawangan Pacitan tidak setuju.

Hasil Uji Instrumen

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GK_1	0.814	0.000	Valid
	GK_2	0.889	0.000	Valid
	GK_3	0.906	0.000	Valid
	GK_4	0.855	0.000	Valid
	GK_5	0.735	0.000	Valid
	GK_6	0.869	0.000	Valid
	GK_7	0.792	0.000	Valid
	GK_8	0.854	0.000	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan gaya kepemimpinan dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi person positif

dan signifikan $< 0,05$. Artinya semua butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan dapat diterima untuk kemudian diolah.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig.	Keterangan
Loyalitas	L_1	0.766	0.000	Valid
	L_2	0.747	0.000	Valid
	L_3	0.788	0.000	Valid
	L_4	0.800	0.000	Valid
	L_5	0.826	0.000	Valid
	L_6	0.778	0.000	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan loyalitas dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi person positif dan signifikan $< 0,05$. Artinya semua butir pertanyaan variabel loyalitas dapat diterima untuk kemudian diolah.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	BK_1	0.811	0.000	Valid
	BK_2	0.794	0.000	Valid
	BK_3	0.841	0.000	Valid
	BK_4	0.928	0.000	Valid
	BK_5	0.798	0.000	Valid
	BK_6	0.755	0.000	Valid
	BK_7	0.634	0.000	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan beban kerja dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi person positif dan signifikan $< 0,05$. Artinya semua butir pertanyaan variabel beban kerja dapat diterima untuk kemudian diolah.

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig.	Keterangan
----------	--------------------	-----------------------	------	------------

Kinerja Karyawan	KK_1	0.732	0.000	Valid
	KK_2	0.793	0.000	Valid
	KK_3	0.826	0.000	Valid
	KK_4	0.835	0.000	Valid
	KK_5	0.760	0.000	Valid
	KK_6	0.847	0.000	Valid
	KK_7	0.826	0.000	Valid
	KK_8	0.773	0.000	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan kinerja karyawan dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi person positif dan signifikan $< 0,05$. Artinya semua butir pertanyaan variabel kinerja karyawan dapat diterima untuk kemudian diolah.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dimaksud untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Nunnally dalam Sonnia Indah Putri (2014) suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ pada hasil pengujian.

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas

Keterangan	Crombach's Alpha	N of item	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.938	8	Reliabel
Loyalitas	0.871	6	Reliabel
Beban Kerja	0.902	7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.918	8	Reliabel

Berdasarkan penjelasan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel : gaya kepemimpinan, loyalitas, beban kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ artinya stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 13
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardize d Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.02756272
Most Extreme Differences	Absolute	0.163
	Positive	0.071
	Negative	-0.163
Kolmogorov-Smirnov Z		1.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.141

Sebuah kelompok data dikatakan normal jika nilai *unstandardized residual* berada pada signifikan $> 0,05$. Dalam tabel menunjukkan penelitian hasil uji normalitas nilai *unstandardized residual* ini berada pada 0,141 yang artinya terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Heroskedastisitas

Tabel 14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.399	1.109		1.262	0.213
1 Gaya	0.060	0.053	0.253	1.129	0.265
Kepemimpinan					
Beban Kerja	-0.001	0.065	-0.002	-0.009	0.993
Loyalitas	-0.011	0.082	-0.028	-0.130	0.897

Berdasarkan tabel di atas, variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, loyalitas tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat dilihat dari variabel gaya kepemimpinan nilai signifikan berada pada 0,265, nilai signifikan beban kerja berada pada 0,993, dan nilai signifikan loyalitas berada pada 0,897 artinya nilai signifikan $> 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 15

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.851 ^a	0.723	0.705	3.125	1.810

Tidak terjadi auto bila : $Du < Dw < (4-Du)$

$Du = 1,64$

$Dw = 1,810$

$4 - Du = 2,36$

Oleh karena itu tidak terjadi auto karena : $1,64 < 1,810 < 2,36$.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 16
Hasil Analisis Hipotesis 1, 2, 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.464	2.196		-1.122	0.268
1 Gaya	0.253	0.105	0.292	2.403	0.020
Kepemimpinan					
Beban Kerja	0.439	0.128	0.388	3.423	0.001
Loyalitas	0.379	0.162	0.275	2.333	0.024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan loyalitas diperoleh nilai signifikan pada 0,020, 0,001, dan 0,024 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja, dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1, 2, 3 diterima.

Tabel 17

Hasil Analisis Hipotesis 4 dan 5

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.673	1.717		3.886	0.000
1 Gaya Kepemimpinan	0.310	0.083	0.492	3.727	0.001
1 Beban Kerja	0.267	0.108	0.325	2.465	0.017

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja diperoleh nilai signifikan pada 0,001 dan 0,017 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas, sehingga hipotesis 4 dan 5 diterima.

Pembahasan

Hipotesis pertama (H_1) berbunyi : “gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan berada pada 0,020 dan besarnya pengaruh sebanyak 0,292 atau setara dengan 29,2%.

Hipotesis kedua (H_2) berbunyi : “loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dinyatakan bahwa variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan berada pada 0,024 dan besarnya pengaruh sebanyak 0,275 atau setara dengan 27,5%.

Hipotesis ketiga (H_3) berbunyi : “beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dinyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan berada pada 0,001 dan besarnya pengaruh sebanyak 0,388 atau setara dengan 38,8%.

Hipotesis keempat (H_4) berbunyi : “gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan”. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikan berada pada 0,001 dan besarnya pengaruh sebanyak 0,492 atau setara dengan 49,2%.

Hipotesis kelima (H_5) berbunyi : “beban kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan”. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dinyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikan berada pada 0,017 dan besarnya pengaruh sebanyak 0,325 atau setara dengan 32,5%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan yang di rasakan oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa gaya kepemimpinan menekankan untuk menghargai tujuan individu, sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan melampaui harapan kinerja mereka. Artinya jika gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin baik dan dapat diterima oleh guru dan karyawan maka kinerja karyawan akan baik dan dapat mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Loyalitas yang dialami oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan loyal terhadap instansi maka kinerja juga akan meningkat, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Beban kerja yang di alami karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai beban kerja yang berat dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini didukung dengan adanya suasana dan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian beban kerja yang

sesuai dengan tugas perorangan sehingga meskipun beban kerja mereka tinggi mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Artinya ketika beban kerja yang di rasakan karyawan sesuai dengan kemampuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke 3 diterima.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan yang dialami oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah di UPT SMAN Nawangan Pacitan maka akan membuat loyalitas karyawan juga akan meningkat, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima.
5. Beban kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya apabila beban kerja yang diberikan karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan sesuai dengan kemampuan, maka karyawan akan merasakan kenyamanan dalam pengerjaan yang di kerjakannya dan akan merasakan loyal terhadap pekerjaan maupun instansi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima.

Saran

1. Dengan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, kepada peneliti lain diharapkan untuk mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut dengan mengambil wilayah penelitian yang lebih luas, populasi yang lebih banyak dan menggunakan rancangan penelitian yang lebih kompleks, sehingga dapat ditemukan hasil yang lebih optimal.
2. Menambah referensi ilmiah yang terbaru sehingga hasil penelitian lebih akurat.

Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Menambahkan jumlah variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja dan loyalitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitia Pratama, Sri Suryoko, Widiartanto. 2014. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta)
- Ardianto, Elif . 2010. Pengaruh Kompensasi, Supervisi, Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA). Universitas Diponegoro, Semarang.
- A.Suyunus Adiwibowo. 2012. Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya
- Baihaqi, M.F. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)
- Bernardin H., John and Russel, Joyce C.A. (1993). *Human Resources Management: An Experimental Approach*. Singapura: Mc. Graw Hill Inc.
- Brahmasari, I. A. & Suprayetno A. (2008). 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). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Surabaya.
- Darwinto. 2008. " Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada R.S U D Kota Semarang)." Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Daryanto. 2005. Evaluasi pendidikan jakarta : Rineka Cipta
- Davis, Keith and John W. Newstrom. 1985. *Human Behaviour at Work : Organizational Behaviour*. Mc. Graw-Hill Inc., New York
- DZR Syah & Tjahjono, H.K. 2014. Analisis deskriptif gaya kepemimpinan situasional kepala ruangan perawatan rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *JMMR*, 3(2): 1-10
- Febri Furqon Artadi. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari. Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Fuad Mas'ud. 2002. 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gatot teguh oktaviyanto. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Pengajar di Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal
- Gibson, R. 2002. Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi). Jakarta: Prenhalindo.
- Imam Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Menpan. 1997. Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>
- Permendagri. 2008. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah <http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungandepdagri-pemdapdf-d327286472>.
- Putra, A. S. 2012 . Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.
- Riduwan. 2002. Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Rivai dan Basri. 2004. Manfaat Penilaian Kinerja. Rizki Andhi Irawan. 2010. “ Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR Jepara Artha”. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rodahl, K. 1989. *The Physiologi of Work*. London: Taylor & Francis. Ltd. Great Britain
- Shah, S. S. H. et al. 2011. Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Sonniah Indah Putri. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Steers, R.M. and Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Sunarto. 2003. Pengertian Kinerja Karyawan. Gramedia : Jakarta
- Suyadi P. 2008. Manajemen Sum- Jurnal Nominal / Volume I Nomor I / Tahun 2012 berdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Syarifah F. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau. Program Studi Ilmu

Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Tanjungpura. Pontianak

Trianasari, Y. 2005. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Tsui, A.S., Pearce, J.L., Porter, L.W., & Tripoli, A.M, 1997. Alternative approaches to the employee organization relationship: *Acadamy of Management Journal*

Wicaksono, B., 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision land Bagian Packing)*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank.