

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. 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 pinggiran".

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.

2. Visi dan Misi

UPT SMAN Nawangan Pacitan merupakan salah satu sekolah yang menekankan prinsip safer school (sekolah yang aman, nyaman dan menyenangkan), dengan mengembangkan visi dan misi yang jelas.

a. Visi

Menjadi lembaga pendidikan yang menghasilkan lulusan beriman dan bertaqwa, berkualitas, berbudi pekerti luhur dan mampu menghadapi tantangan global di masa depan.

b. Misi

IMTAQ DAN BUDI PEKERTI LUHUR

- 1) Menciptakan dan menumbuhkan kehidupan beragama yang baik dan benar
- 2) Menumbuhkan sikap kekeluargaan antar warga sekolah

BERKUALITAS

- 3) Meningkatkan kualitas proses belajar mengajar
- 4) Meningkatkan kualitas SDM warga SMA Nawangan
- 5) Meningkatkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan
- 6) Menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif

TANTANGAN GLOBAL DI MASA DEPAN

- 7) Menguasai bahasa asing (bahasa Inggris)
- 8) Menguasai keterampilan Teknologi Informasi (Komputer dan Internet)
- 9) Cakap, terampil dan mandiri dalam berkarya melalui kegiatan ekstrakurikuler

3. Sumber Daya Manusia

UPT SMAN Nawangan Pacitan memiliki 50 karyawan yang terdiri dari 25 karyawan pendidik/Guru, 25 tenaga kependidikan/karyawan. Karyawan/ Guru SMA Negeri Nawangan bekerja selama 7 jam perhari, yaitu dari pukul 07.00-14.00.

4. Guru dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan

Tenaga kerja yang bekerja di UPT SMAN Nawangan Pacitan dibagi menjadi 2 kategori, yang pertama yaitu karyawan pendidik atau lebih sering disebut dengan guru dan yang kedua yaitu karyawan kependidikan atau karyawan non akademik. Dalam penelitian ini, peneliti memilih guru dan karyawan di UPT SMAN Nawangan Pacitan sebanyak 50 responden.

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuesioner disebar	50	
Kuesioner kembali	50	100%
Kuesioner yang tidak diisi secara lengkap	0	100%
Kuesioner yang dapat diolah	50	100%

Kuesioner yang disebar sebanyak 50 di UPT SMAN Nawangan, dan semua dapat di olah secara keseluruhan.

B. 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 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2**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 4.2 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.

C. 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 4.3

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				

Sumber: Lampiran 6

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 4.3 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 4.4

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				

Sumber: Lampiran 6

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 4.4 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 4.5

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				

Sumber: Lampiran 6

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 4.5 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penelitian setiap item variabel menunjukkan tingkat penelitian 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 4.6

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				

Sumber: Lampiran 6

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 4.6 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.

D. 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 4.7

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

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.7 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 4.8**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

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.8 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 4.9**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

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.9 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 4.10

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

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.10 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 4.11

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

Sumber: Lampiran 2,3,4,5

Berdasarkan penjelasan tabel 4.11 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.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menghasilkan suatu analisis data yang akurat, suatu persamaan regresi sebaiknya terbebas dari asumsi-asumsi klasik yang harus dipenuhi antara lain dengan uji normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Ada beberapa uji asumsi klasik yaitu:

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas data yang diuji dengan menggunakan *kolmogorov smirnov*.

Tabel 4.12**Hasil Uji Normalitas**

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

Sumber: Lampiran 6

Sebuah kelompok data dikatakan normal jika nilai *unstandardized residual* berada pada signifikan $> 0,05$. Dalam tabel 4.12 menunjukkan penelitian hasil uji normalitas nilai *unstandardized residual* ini berada pada 0,141 yang artinya terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Heroskedastisitas

Uji heroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.13**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

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

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.13 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

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$. Untuk memastikan bahwa model tidak terjadi autokorelasi yaitu menggunakan: $du < d < 4-du$. Jumlah data yang diolah sebanyak 50 maka nilai $du = 1,6739$

Tabel 4.14

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

Sumber: Lampiran 6

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 : $1,64 < 1,810 < 2,36$.

F. Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan dua tahap yang pertama menguji pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas, beban kerja, terhadap kinerja dengan menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan yang kedua untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, dan beban kerja terhadap loyalitas dengan menggunakan regresi linier berganda.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Hipotesis 1, 2, 3

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.15 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 4.16

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
	Gaya Kepemimpinan	0.310	0.083	0.492	3.727	0.001
	Beban Kerja	0.267	0.108	0.325	2.465	0.017

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.16 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.

G. Pembahasan

Pertama pemimpin harus dapat mengambil hati bawahan agar bekerja sesuai keinginan pemimpin dan bekerja secara produktif serta optimal agar mampu mencapai tujuan organisasi secara bersama. Seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, dapat membuat karyawan melaksanakan tugas sesuai kriteria yang telah disepakati bersama dapat dikatakan kepemimpinan yang dilakukan sudah berhasil. Jika gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin dapat diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan akan baik dan dapat mencapai tujuan. Pemimpin yang ada di UPT SMAN Nawangan Pacitan sudah dapat mempengaruhi bawahan sehingga dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Ketika kinerja baik secara tidak langsung karena pengaruh yang di berikan atasan kepada bawahan sudah berhasil.

Hal tersebut turut menjadi pendukung dalam penelitian ini yang menyatakan 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%.

Kedua loyalitas karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, taat pada peraturan dan optimal maka dapat dinilai karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap instansi, bila karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan optimal berarti karyawan tidak loyal terhadap instansi. Sedangkan karyawan yang ada pada SMA Negeri Nawangan dapat bekerja secara loyal terhadap instansi yang dapat meningkatkan kinerja, sehingga ketika karyawan semakin loyal maka kinerjanya semakin meningkat yang berdampak untuk memajukan instansi.

Hal tersebut turut menjadi pendukung dalam penelitian ini yang menyatakan 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%.

Ketiga, beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan.

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan memiliki persepsi yang positif maka mereka menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun instansi tempat bekerja.

Hal tersebut turut menjadi pendukung dalam penelitian ini yang menyatakan 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%.

Keempat, kepemimpinan yang memahami bawahannya dapat menumbuhkan loyalitas dalam diri karyawan, meskipun sebaliknya terdapat gaya kepemimpinan yang memicu penurunan produktivitas karyawan. Loyalitas adalah merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Gaya kepemimpinan yang di terapkan UPT SMAN Nawangan Pacitan sudah dapat memberikan dampak positif terhadap bawahan, sehingga karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan dapat bekerja secara loyal terhadap instansi.

Hal tersebut turut menjadi pendukung dalam penelitian ini yang menyatakan 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%.

Kelima beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul

kelelahan yang lebih loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan beban kerja yang dialami para karyawan UPT SMAN Pacitan cukup dirasakan oleh para karyawan. Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan menerima tanggungan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki, sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang dialaminya. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik serta loyal terhadap pekerjaan maupun organisasi.

Hal tersebut turut menjadi pendukung dalam penelitian ini yang menyatakan 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%.