Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 1 Katibung

Hasbullah[1], Trio Rubiawan[2]
[1,2]Universitas Mitra Indonesia
E-mail: hasbullah@umitra.ac.id[1], triorubiawan@gmail.com[2]

Article History:
Received: 22 Maret 2024
Revised: 28 April 2024
Accepted: 29 April 2024

Keywords: *leadership style, work environment and work motivation*

Abstract: *Human resources have an important role both individually and in groups in organizations and human resources are one of the main drivers of the smooth running of business activities, even the back and forth of the company is determined by the existence of its human resources. This study aims to determine the influence of leadership style and work environment on work motivation. Determination of the number of samples in this study using saturated sampling method. The sample of this study was all teachers of SMP Negeri 1 Katibung totaling 47 people. This study used primary data with a hypothesis testing method using Multiple Linear Regression. The results showed that simultaneously or partially leadership style and work environment affect work motivation.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Motivasi diartikan sebagai daya dorong yang ada didalam diri seseorang sering disebut motif. Dapat disimpulkan bahwa motif adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta menyalurkan perilaku sikap dan tindaktanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Menurut (Kadarisman, 2019) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para guru sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggungjawabnya masing-masing. Motivasi akan merangsang guru untuk menggerakkan pikiran dan tenaga dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan ini tercapai maka akan menimbulkan kepuasan, peningkatan dan semangat kerja guru. Hal itu pula yang diupayakan di lingkungan SMP Negeri 1 Katibung untuk mendorong para guru

bekerja dengan baik melalui gaya pimpinan dan lingkungan kerja.

Variabel-variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja manajemen, tingkat penghasilan, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi (Adnyani, 2017) . Menurut Setiyawan dan Waridin (2018), cara komunikasi seorang pemimpin terhadap para guru lambat laun akan melekat menjadi sebuah gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi baik dan tidaknya sebuah organisasi tersebut sehingga menghasilkan kinerja yang baik dari bawahannya. Gaya kepemimpinan secara ekstensif mampu mempengaruhi komitmen dan dedikasinya dalam bekerja sehingga akan membuatnya bekerja optimal. Kinerja yang optimal yaitu kerja menurut standar demi mendukung tujuan organisasi. Setiap organisasi harus berupaya mengembangkan kemampuan setiap individu yang ada, sebab itu merupakan cara untuk meningkatkan kinerja (Muhammad, 2018)

Melalui gaya kepemimpinan, diharapkan motivasi kerja guru akan meningkat. Motivasi kerja guru disini adalah harapan-harapan yang dimiliki oleh guru tersebut. Daya penggerakyang memotivasi kerja itu tergantung dari harapanyang diperoleh. Jika harapan menjadi kenyataan, maka guru akan cendrung meningkat kualitasnya. Menurut (Robbins, 2017) menyatakan bahwa kekuatan dari kecendrungan untuk bertindak dengancara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti denganhasil tertentu serta pada daya tarik hasil tersebut bagi individu. Jadi motivasi kerja guru tergantung pada seberapa besar pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapannya.

Selain Gaya kepemimpinan variabel lingkungan kerja sama pentingnya dalam meningkatkan motivasi guru guna tercapainya tujuan yang optimal. Menurut (Sutrisno, 2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar guru yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja guru. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan (Prihanto, 2020). (Sedarmayanti, 2017) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar termpat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat guru (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan (Ruhana, 2018).

Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteritik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi. Seorang guru akan mampu bekerja dengan baik apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dikatakan baik jika guru

tersebut bisa bekerja dengan aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan berdampak pada semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan menurunkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan perusahaan serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan (Wibowo, 2015). Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam proses pelaksanaan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya karyawan yang mampu menggerakkan perusahaan dengan baik, maka suatu perusahaan akan mampu berkembang dan mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merupakan kunci pokok keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia atau karyawannya dalam mencapai tujuan (Revi,2020).

2. Motivasi Kerja

Menurut (Uno, 2016) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.Sedangkan menurut (Wibowo, 2015) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindakk. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan prilaku tertentu. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencangkup pada prilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan prilaku sukarela. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) Motivasi merupakan kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individi dalam mencapai rasa puas. (Puspita, 2019) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
   Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
b. Prestasi yang dicapai
   Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.
c. Pengembangan diri
   Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
d. Kemandirian dalam bertindak

Prilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

3. Gaya kepemimpinan

Pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2019). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Menurut (Wilson, 2017) kepemimpinan adalah kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Sedangkan menurut Mulyadi dan Rivai (2019) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Gaya kepemimpinan bersifat lentur atau fleksibel, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pemimpin dapat berubah dengan gaya kepemimpianan yang lainnya seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi internal organisasi. Sehingga tercapai keefektifan gaya kepemimpinan, dan tercapainya tujuan organisasi. Menurut (Kartono, 2019) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1) Kemampuan Mengambil Keputusan
   Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2) Kemampuan Memotivasi
   Kemampuan Memotivasi adalah 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 tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3) Kemampuan Komunikasi
   Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
   Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
5) Tanggung Jawab
   Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional
Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

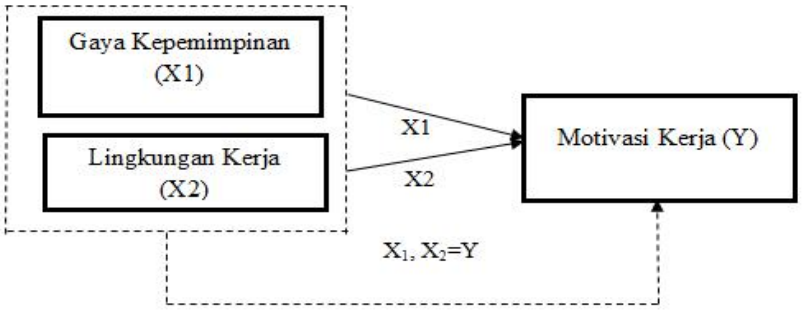
4. Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) yang dimaksud lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerjanya maka pegawai akan merasa betah dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Dengan demikian produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Sebalikya jika pegawai tidak menyukai lingkungan kerjanya maka produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan rendah. Menurut (Rahadian, 2017) indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja Fisik:
   1) Pencahayaan: yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.
   2) Suhu Udara: tubuh manusia selalu berusaha utuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
   3) Kebisingan: lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.
   4) Dekorasi/Tata Ruang : yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.
b. Lingkungan Kerja Non Fisik
   1) Hubungan Karyawan: aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SMP Negeri 1 Katibung. Penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), dengan variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y).



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Katibung yang berjumlah 47 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh adalah semua populasi di jadikan sampel yaitu guru SMP Negeri 1 Katibung yang berjumlah 47 orang.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya .Dalam penelitian ini terdiri dari variable dependen dan independen.

1. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang nilainya tergantung pada nilai variabel lain yang merupakan konsekuensi lain dari perubahan yang terjadi pada variabel bebas (variabel independen). Dari penelitian ini variable independen yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan (x_1), dan lingkungan kerja (x_2).

2. Variabel dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (Y).

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif serta memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$Y = \alpha + b_1X_2 + b_2X_2 + e$

Dimana:

Y = Variabel terikat/ *dependen* (motivasi kerja)
X_1 = Variabel bebas/ *independen* (gaya kepemimpinan)
X_2 = Variabel bebas/ *independen* (lingkungan kerja*)*
α = Konstanta
e = Standar Error
b_1,b_2 = koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

- Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment.* Uji validtas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 23.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,046	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 1 hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,004	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,007	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil uji untuk pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) sebanyak 8 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid

Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji untuk pernyataan variabel motivasi kerja (Y) sebanyak 8 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi kerja (Y) dinyatakan valid.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X1)	4,599	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	-2,837	0,007

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari tabel 4 terlihat pada variabel gaya kepemimpinan (X1) bahwa nilai nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) guru di SMP Negeri 1 Katibung.

Dari tabel 4 terlihat pada variabel lingkungan kerja (X2) bahwa nilai sig (0,007) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) guru di SMP Negeri 1 Katibung.

Hasil Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
12,883	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari tabel 5 terlihat bahwa nilai Sig < 0.05 yaitu 0.000 < 0.05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a. Artinya gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) guru di SMP Negeri 1 Katibung.

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Hasil analisis statistik untuk variabel variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dibandingkan alpha (0,000 < 0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) guru di SMP Negeri 1 Katibung. Menurut Iskandar (2019) gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar orang lain mengerti apa dan bagaimana yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Samsudin (2019) adalah kemampuan untuk meyakinkan dan

menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai sebuah tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Organisasi perusahaan akan berjalan sesuai tujuan bersama jika memiliki pemimpin yang profesional dalam mengelola kepemimpinan melalui seni mengarahkan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rifatun dan Syahirul (2022) yang menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y)

Hasil analisis statistik untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sig sebesar 0,007 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dibandingkan alpha (0,007 < 0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) guru di SMP Negeri 1 Katibung. Lingkungan kerja berkaitan dengan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang dipresepsikan oleh karyawan cukup baik dan mendukung pekerjaan mereka.

Menurut Sunyoto (2018), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019) yang menunjukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dengan motivasi kerja.

Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil statistik uji-F untuk variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dibandingkan alpha (0,000 < 0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) guru di SMP Negeri 1 Katibung.

Organisasi perusahaan akan berjalan sesuai tujuan bersama jika memiliki pemimpin yang profesional dalam mengelola kepemimpinan melalui seni mengarahkan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rifatun dan Syahirul (2022) yang menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Katibung adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Katibung.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Katibung.
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Katibung.

DAFTAR REFERENSI

Adnyani, I. d. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* . Semarang: Universitas Diponegoro.

Kadarisman. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi Pada KSP Kopdit Mekar Sari Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 121-132.

Kartono. (2019). Pengaruh kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. . *Journal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 10. No. 1.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Muhammad, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta.* . Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Puspita, O. (2019). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan kerja Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta.* SURAKARTA.

Rahadian, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis JournaL*, 7(1), 374-389.

Robbins, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Komunikasi Terhadap Motivasi karyawan Pada PT. Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate Di Desa Miau Baru. *Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol.8 No. 2.

Ruhana. (2018). Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Gaya Kepemimpinan Pamong Praja . *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No. 2.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Refika.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* . Jakarta: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan.* Jakarta: Bumi aksara.

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.

Wilson, B. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta.: Gajahmada University Press.