J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru Di SMPN 7 Medan

Najla Azzahra[1], Awaluddin[2], Oki Prayogi[3]
[1,2,3] Universitas Tjut Nyak Dhien Medan
E-mail: [1]najlaazzahraa133@gmail.com , [2] Awaludin@utnd.ac.id, [3] OkiPrayogi@utnd.ac.id

Article History:
Received: 01 Januari 2025
Revised: 23 Januari 2025
Accepted: 26 Januari 2025

Keywords: *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Guru*

Abstract: *Dalam menjalankan sebuah kegiatan baik itu perusahaan, lembaga, organisasi, komunitas atau lainnya dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Seperti halnya guru, kinerja guru sangat dibutuhkan bagi proses belajar peserta didik. Guru juga membutuhkan motivasi karena motivasi guru sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja guru sehingga akan berdampak pada peningkatan prestasi siswa dalam belajar. Hal ini merupakan salah satu ciri bahwa pendidikan dikatakan tercapai apabila siswa dapat membuktikannya dengan prestasi yang cukup baik. Motivasi guru dapat disebabkan oleh banyak hal seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru. Penelitian ini dilakukan di SMPN 7 Medan dengan jumlah populasi seluruh guru PNS di SMPN 7 Medan sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrument kuesioner yang disebarkan kepada seluruh populasi yang terdiri dari 45 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekitar 70,6% variabel pada motivasi guru dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 29,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.*

PENDAHULUAN

Pendidikan menurut undang-undang nomor 20 tahun 2003 Pasal 1 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam pendidikan, peran dan fungsi guru adalah faktor yang sangat penting bagi keberhasilan peserta didik. Kemampuan, potensi, bahkan bakat yang dimiliki peserta didik tidak akan berkembang tanpa bantuan guru. Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual

maupun secara klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah (Uno, 2016:2). Guru dan peserta didik merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan, karena guru dan peserta didik memegang peranan dalam proses pembelajaran, guru adalah penentu berhasil atau tidaknya proses pembelajaran maka guru harus menjalankan tugas dengan baik dalam mengajar. Tetapi, guru juga makhluk hidup yang mempunyai kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu motivasi adalah faktor yang penting untuk menunjang keberhasilan guru dalam mengajar.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi guru sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja guru sehingga akan berdampak pada peningkatan prestasi siswa dalam belajar. Hal ini merupakan salah satu ciri bahwa proses pendidikan dikatakan tercapai apabila siswa mampu membuktikannya dengan prestasi yang cukup baik. Motivasi guru disebabkan oleh banyak hal salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan arahan kepada karyawan. Pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya. Kepala sekolah harusnya bisa menjadi panutan untuk gurunya. Kepala sekolah yang bijaksana dalam memimpin akan sangat berpengaruh terhadap motivasi guru dalam mengajar. Banyak faktor yang bisa dilakukan kepala sekolah untuk memotivasi guru, contohnya adalah dengan memberi penghargaan dan apresiasi kepada guru yang disiplin, menjalin hubungan baik antara kepala sekolah dan guru sehingga tercipta rasa saling menghargai. Dengan begitu secara tidak langsung akan timbul gairah dan semangat guru dalam mengajar. Hal lain yg berpengaruh bagi motivasi guru adalah lingkungan kerja itu sendiri.

Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan suasana damai dan tentram baik bagi kepala sekolah, guru, maupun peserta didik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016:118) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Namun pada kenyataannya masih banyak sekolah yang kurang memperhatikan atau bahkan tidak peduli dengan motivasi guru. Padahal motivasi guru adalah salah satu hal yang sangat penting bagi keberhasilan belajar siswa. Seperti kepala sekolah yang tidak menanggapi pendapat atau masukan dari guru, kepala sekolah yang selalu menuntut guru untuk selalu melakukan yang terbaik tetapi tidak pernah memberikan reward. Kepala sekolah yang kurang tegas kepada guru yang tidak disiplin. Hal-hal tersebut bisa membuat guru tidak menghargai kepala sekolah dan menjadi acuh tak acuh kepada tugas utamanya. Begitu juga lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang masih dinilai kurang baik juga akan berdampak pada motivasi guru.

METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus) dikarenakan semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 45 orang. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi, dan sebaliknya (Adiputra, 2021:181). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah cara yang sangat mudah untuk mengumpulkan data yang dapat dibandingkan serta berguna dari sejumlah besar individu (Adiputra, 2021:214). Namun kuesioner hanya dapat menghasilkan hasil yang valid dan bermakna jika pertanyaannya jelas dan tepat serta jika ditanya secara konsisten di semua responden. Untuk setiap survei yang dilakukan tanpa memperhatikan ukuran sampel maka harus diberikan waktu harus diberikan waktu setidaknya enam minggu untuk pengembalian kuesioner serta empat minggu lagi untuk pengiriman.

2. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Suatu alat pengukur dikatakan valid, apabila alat itu mengukur apa yang perlu diukur oleh alat tersebut misalnya mengukur berat suatu benda dengan menggunakan timbangan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik. (Sahir, 2021:69)

b. Uji Heteroskedastisitas

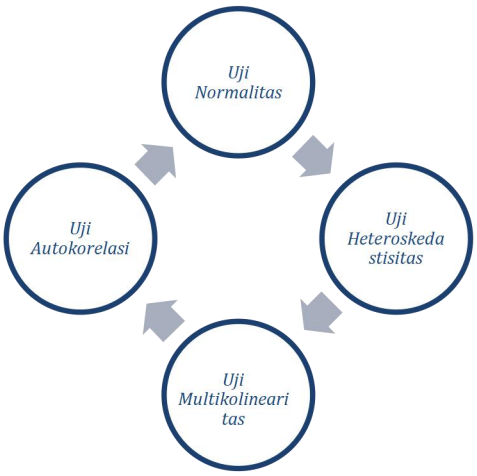
Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. (Sahir, 2021:69). Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *spearmen,* dengan langkah yang harus dilakukan dengan menguji ada tidaknya masalah heterokedastisitas dalam hasil regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas, untuk mendeteksi multikolinearitas menggunakan metode *Variance Inflation factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi antara residual pada pengamatan yang berurutan. Autokorelasi biasanya terjadi pada data runtun waktu (time series).



Gambar 1. Uji Asumsi Klasik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Identitas Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	11	24,4	24,4	24,4
	Perempuan	34	75,6	75,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Perempuan sebesar 75,6% dan laki-laki sebesar 24,4%

Tabel 2. Usia Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-33 Tahun	6	13,3	13,3	13,3
	34-42 Tahun	11	24,4	24,4	37,8
	43-51 Tahun	18	40,0	40,0	77,8
	52-60 Tahun	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Responden berumur 43-51 tahun sebanyak 18 orang (40,0%), responden berumur 34-42 tahun sebanyak 11 orang (24,4%), responden berumur 52-60 tahun sebanyak 10 orang (22,2%), dan responden berumur

25-33 tahun sebanyak 6 orang (13,3%).

Tabel 3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma (DIII)	1	2,2	2,2	2,2
	Sarjana (S1)	38	84,4	84,4	86,7
	Magister (S2)	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Responden tingkat pendidikan Magister (S2) sebanyak 6 orang (13,3%), dan responden tingkat pendidikan Diploma (DIII) sebanyak 1 orang (2,2%).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas Data

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 45 orang yang merupakan bagian dari sampel penelitian. Adapun nilai r_{tabel} dengan ketentuan df = jumlah responden = 45 dan taraf signifikasi α = 0,05 (5%) dengan derajat bebas (df-2) = 45-2 = 43, sehingga diperoleh r_{tabel} adalah 0,294. Adapun nilai validitas dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20,71	16,846	,916	,962
X1.2	20,67	16,864	,919	,962
X1.3	20,60	16,973	,934	,960
X1.4	20,69	16,901	,927	,961
X1.5	20,67	16,591	,899	,964
X1.6	20,56	16,798	,819	,973

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,294) pada setiap butir pernyataan. Sehingga diperoleh

kesimpulan bahwa 6 pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 5. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	24,78	19,131	,720	,876
X2.2	24,71	20,074	,695	,879
X2.3	24,98	20,340	,575	,889
X2.4	24,60	20,382	,720	,878
X2.5	25,56	19,343	,658	,882
X2.6	25,58	18,659	,674	,882
X2.7	25,11	18,556	,709	,877
X2.8	24,58	20,249	,682	,880

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,294) pada setiap butir pernyataan. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa 8 pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 6. Uji Validitas Motivasi Guru (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35,98	44,795	,791	,959
Y.2	35,98	42,068	,891	,954
Y.3	36,11	41,328	,839	,956
Y.4	36,07	42,200	,777	,959
Y.5	36,31	43,446	,617	,965
Y.6	35,93	41,655	,868	,955
Y.7	36,07	41,064	,861	,955
Y.8	35,93	40,973	,874	,955
Y.9	35,87	40,845	,883	,954
Y.10	35,96	40,771	,908	,953

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi guru adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,294) pada setiap butir pernyataan. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa 10 pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Untuk memperoleh reliabilitas dan penelitian maka dilakukan pengujian menggunakan SPSS 23. Adapun hasil uji reliabilitas dari variabel penelitian berupa gaya kepemimpinan, lingkungan

kerja, dan motivasi guru, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,969	6

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,969. Dari hasil pengujian di atas, maka nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian maka seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan dinyatakan reliabel dengan kategori sangat baik.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	8

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,894. Dari hasil pengujian di atas, maka nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian maka seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan dinyatakan reliabel dengan kategori sangat baik.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Motivasi Guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	10

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,961. Dari hasil pengujian di atas, maka nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian maka seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan dinyatakan reliabel dengan kategori sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui pemenuhan suatu modal regresi linier yang BLUE (*Best Liniear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* pada tingkat

signifikan α = 0,05 (5%). Adapun hasil uji *kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 10. *Kolmogorov-Smirnov test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,89097893
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,123
	Negative	-,103
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

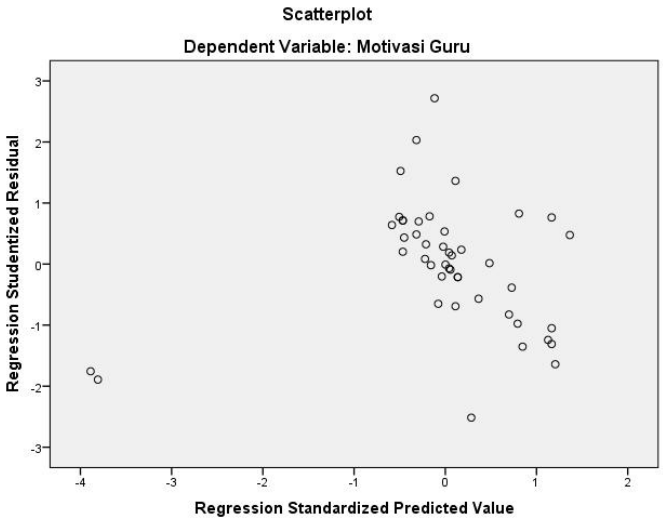
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa nilai residual (asymp.sig.2-tailed) adalah 0,084 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan grafik dan analisis statistic berupa uji *scatterplot*. Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah

angka nol. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Tolarance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). *Tolarance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* >0,10 dan VIF <10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas. Besarnya *Tolarance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,546	1,832
	Lingkungan Kerja	,546	1,832

a. Dependent Variable: Motivasi Guru

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00 dimana nilai *Tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja masing-masing sebesar (0,546 > 0,10) sedangkan nilai VIF dari variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja masing-masing sebesar (1,832 < 10,00) hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (motivasi guru) yang dilakukan pada 45 orang guru SMP Negeri 7 Medan. Berikut tabel analisis regresi linear berganda yang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 12. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,148	3,604		1,983	,054
	Gaya Kepemimpinan	1,050	,166	,718	6,342	,000
	Lingkungan Kerja	,240	,162	,168	1,484	,145

a. Dependent Variable: Motivasi Guru

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 14, dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7{,}148 + 1{,}050X_1 + 0{,}240X_2$$

a. Nilai konstanta yang di peroleh sebesar 7,148, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen (motivasi guru) bernilai 7,148.
b. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) bernilai positif sebesar 1,050 artinya apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan dengan sebesar 1 kali dengan lingkungan kerja tidak berubah (konstan) maka motivasi guru SMP Negeri 7 Medan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya.
c. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,240, artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan dengan sebesar 1 kali dengan gaya kepemimpinan tidak berubah (konstan) maka motivasi guru SMP Negeri 7 Medan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh signifikan dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Guru (Y) yg merupakan variabel terikat.

Untuk menentukan nilai F_{tabel} maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

1) df (pembilang) = k-1
2) df (penyebut) = n-k

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 45 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

1. df = 3-1 = 2
2. df = 45-2 = 43

Tabel 13. Uji F (Secara Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1600,830	2	800,415	50,465	,000[b]
	Residual	666,148	42	15,861		
	Total	2266,978	44			

a. Dependent Variable: Motivasi Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa F_{hitung} adalah 50,465. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai $F_{tabel.}$ Variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel

dependen apabila nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel}. Dengan memperhatikan kriteria penentuan nilai F_{tabel}, maka diperoleh nilai sebesar 3,21. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} (50,465 > 3,21). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian menerima Ha, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil pengujian adalah tingkat kesalahan (α) = 5% dan deajat kebebasan (df) = (n-k) = 45-3 = 42. Dengan begitu, t_{tabel} yang digunakan adalah 2,018.

Tabel 14. Uji t (Secara Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,148	3,604		1,983	,054
	Gaya Kepemimpinan	1,050	,166	,718	6,342	,000
	Lingkungan Kerja	,240	,162	,168	1,484	,145

a. Dependent Variable: Motivasi Guru

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data pada Tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

1) Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi guru. Hal ini terlihat dari t_{hitung} (6,342) > t_{tabel} (2,018) dan signifikan 0,000 < 0,05.
2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap motivasi guru. Hal ini terlihat dari t_{hitung} (1,484) < t_{tabel} (2,018) dan signifikan 0,145 > 0,05.

Koefisien Determinasi

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840[a]	,706	,692	3,98254

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Guru

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data pada Tabel di atas, terlihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,706. Hal ini berarti bahwa sebesar 70,6% variasi motivasi guru dapat dijelaskan oleh variasi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 29,4% dijelaskan oleh variasi lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dipaparkan di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Guru di SMPN 7 Medan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru. Setelah dianalisis diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,718 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu 6,342 > 2,018, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru. Apabila variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan maka motivasi guru SMPN 7 Medan akan meningkat dengan signifikan, begitu pula sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Dian (2023:15) yang menyatakan seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Syukur S. Mendrofa (2021) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Guru di SMPN 7 Medan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi guru. Setelah dianalisis diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,168 dengan signifikansi sebesar 0,145 > 0,05 dan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu 1,484 < 2,018, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Apabila variabel lingkungan kerja semakin baik maka motivasi guru di SMPN 7 Medan akan meningkat namun tidak signifikan, begitu pula sebaliknya.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Khaeruman (2021) yang menyatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Husna Purnama (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja Pegawai. Akan tetapi hasil perhitungan koefisien determinasi membuktikan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja Pegawai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Guru di SMPN 7 Medan

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (Uji Statistik F), diperoleh hasil bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} (50,465 > 3,21), maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu model dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan seluruh unsur-unsur di dalam kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja yg maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka dapat dikatakan seorang pemimpin berhasil dalam menjalankan kepemimpinannya.

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang juga penting dalam meningkatkan motivasi guru. Melalui pengadaan situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, baik itu fisik maupun nonfisik yang disediakan oleh pimpinan, maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Kamil Hafidzi (2023) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Penelitian tersebut menyatakan bahwa
gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif secara bersamaan terhadap motivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru di SMPN 7 Medan.
2. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi guru di SMPN 7 Medan.
3. Berdasarkan hasil uji F, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru di SMPN 7 Medan.
4. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *R Square* menunjukkan besarnya R^2 0,706 atau sebesar 70,6%. Artinya, sebesar 70,6% motivasi guru di SMPN 7 Medan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

Adiputra, I. M., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., . . . Suryana. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Denpasar: Yayasan Kita Menulis.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator* . Pekanbaru: Zanafa.

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Jurnal kajian islam kontemporer, 14*.

Darmadi, H. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Sosial.* Bandung: Alfabet.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi.* Bandung: PT. Alfabeta.

Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II.* Ponorogo: Umpo Press.

Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4*.

Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, . . . Farida, N. (2021). *Perilaku Organisasi.* Bandung: Widina Bhakti Persada.

Hasanah, H. (2016). Teknik-teknik Observasi. *Jurnal At-Taqaddum, 8*.

Hasibuan, & S.P., M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi : Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan.* Jakarta: Salemba Empat.

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., . . . Ismawati. (2021). *Meningkaykan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus.* Banten: CV. AA. RIZKY.

Kompri. (2016). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mendrofa, S., Waoma, S., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4*.

Nurjaya, Mukhtar, A., & UA, A. N. (2020). Gaya kepemimpinan dan motivasi, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal ekonomi dan bisnis islam, 2*.

Paramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Lumajang: Widya Gama Press.

Prasinta, D. J., Jarkawi, & Kase, E. B. (2023). *Strategi Kepemimpinan.* Lampung: Sulur Pustaka.

Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen.* Yogyakarta: Deepublish.

Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis, 5*.

Purnomo, R. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS.* Ponorogo: CV. Wade Group.

Rahmawanti, N. P., & Swasto, B. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 8*.

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*.

Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah, 14*.

Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap.* Jakarta: Grasindo.

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian.* Medan: Penerbit KBM Indonesia.

Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools, 11*.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

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

Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi.* Bandung:

CV. PATRA MEDIA GRAFINDO.

Thoha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan.* Yogyakarta: Grava Media.

Uno, H., & Lamatenggo, N. (2016). *Tugas Guru Dalam Pembelajaran.* Jakarta: Bumi Aksara.

Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S., . . . Rogayah. (2023). *Buku ajar Mtode Penelitian.* Pangkal Pinang: CV. Science Techno Direct.