

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru SMK Tunas Harapan di Plupuh Kabupaten Sragen

Junti Ayu Ariyani^{1*}, Lamidi²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia¹

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia²

*Email Korespondensi: juntiayu02@gmail.com

Diterima: 10-08-2024 | Disetujui: 11-08-2024 | Diterbitkan: 12-08-2024

ABSTRACT

The development of superior human resources is the key to success in achieving national development goals. High work motivation is one of the determining factors in optimising individual and organisational performance. This study intends to examine the extent to which the variables of leadership style, compensation, and work environment influence the level of work motivation of teachers at SMK Tunas Harapan in Plupuh, Sragen Regency. All teachers at SMK Tunas Harapan were used as the population in this study. Data collection was carried out thoroughly on all members of the population (census) so that a sample of 58 respondents was obtained. Quantitative data analysis in this study uses multiple linear regression models. Previously, classical assumption testing was carried out, then t-test, F-test and coefficient of determination (R²). Statistical analysis using the t-test shows the significance of the variables of leadership style, compensation, and work environment on teacher work motivation at SMK Tunas Harapan Plupuh. The F-test results also confirm the accuracy of the regression model used in this study.

Keywords: Leadership style; Compensation; Work environment; Work motivation.

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia yang unggul merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Motivasi kerja yang tinggi menjadi salah satu faktor penentu dalam optimalisasi kinerja individu dan organisasi. Studi ini bermaksud untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap tingkat motivasi kerja guru SMK Tunas Harapan di Plupuh Kabupaten Sragen. Seluruh guru di SMK Tunas Harapan dijadikan populasi dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh anggota populasi (sensus) sehingga diperoleh sampel sebanyak 58 responden. Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Sebelumnya dilakukan pengujian asumsi klasik, kemudian uji-t, uji F dan koefisien determinasi (R²). Analisis statistik menggunakan uji t menunjukkan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di SMK Tunas Harapan Plupuh. Hasil uji F juga mengkonfirmasi ketepatan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Katakunci: Gaya kepemimpinan; Kompensasi; Lingkungan kerja; Motivasi kerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Junti Ayu Ariyani, & Lamidi. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru SMK Tunas Harapan di Plupuh Kabupaten Sragen. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 82-94. <https://doi.org/10.62710/rn5g6z74>

PENDAHULUAN

Dalam lanskap global yang semakin kompetitif, pengembangan sumber daya manusia berkualitas menjadi imperatif bagi setiap negara. Keunggulan daya saing suatu bangsa sangat bergantung pada kemampuannya menghasilkan individu yang memiliki kompetensi tinggi dan adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian investasi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Individu yang termotivasi cenderung menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Melalui konteks lembaga pendidikan umum, guru berperan sebagai pilar utama dalam mendorong kemajuan institusi. SMK Tunas Harapan secara khusus memperhatikan aspek kualifikasi, keterampilan, kesejahteraan, dan kinerja guru dalam mencapai rangka mencapai visi menjadi sekolah yang unggul. Perhatian khusus inilah yang mampu meningkatkan kualitas guru yang didasari oleh motivasi yang kuat dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik profesional. Menurut Sedarmayanti (2016) motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang menggerakkan individu menuju pencapaian tujuan. Dalam konteks pembelajaran, motivasi guru tidak hanya mempengaruhi kinerja individu namun juga memiliki implikasi yang signifikan terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Tabel 1. Data kehadiran guru tahun 2023

No	Bulan	Presentase Kehadiran Guru	Keterangan
1.	Juni	85,88%	Menurun
2.	Juli	88,76%	Meningkat
3.	Agustus	88,25%	Menurun
4.	September	78,97%	Menurun
5.	Oktober	76,80%	Menurun

(Sumber: SMK Tunas Harapan, 2023)

Analisis data diatas menunjukkan fluktuasi kehadiran guru SMK Tunas Harapan Plupuh, Sragen terutama penurunan signifikan dalam tiga bulan terakhir. Temuan ini mengindikasikan adanya faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah motivasi kerja. Sejalan dengan penelitian Sumardjo dan Priansa (2018), berbagai faktor dapat berkontribusi terhadap motivasi kerja guru, termasuk dukungan keluarga dan lingkungan, konsep diri, karakteristik demografis seperti jenis kelamin, kebutuhan akan pengakuan dan pencapaian, aspirasi kariri, kemampuan adaptif, kondisi kerja fisik dan psikologis, dinamika tugas pekerjaan, serta kepemimpinan yang inspiratif. Pada SMK Tunas Harapan Plupuh memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yakni pemimpin (gaya kepemimpinan), upah (kompensasi), dan kondisi kerja (lingkungan kerja) baik secara fisik maupun non fisik yang meliputi fasilitas juga.

Penelitian ini berfokus pada SMK lebih tepatnya SMK Tunas Harapan Plupuh, Sragen yang mana dalam hal ini memberikan konteks lokal yang spesifik. Kondisi sekolah, budaya organisasi, dan karakteristik guru di lokasi ini mungkin berbeda dengan penelitian yang dilakukan di daerah lain. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap

motivasi guru, mengidentifikasi faktor dominan, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan motivasi guru.

Penelitian dari Noviyani, Widia, dan Tatminingsih, (2022); Istiqhoro dan Noviantoro (2022); Murni dan Sulasmi (2021); Sukiyanto dan Maulidah (2020) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Teguh Wibowo, Dwi dan Darlius (2020) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian dari Kalsum dan Armela (2023); Setia Wibowo (2022); Fitri, Lian, dan Putra (2021) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Teguh Wibowo, Dwi dan Darlius (2020) mengemukakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian dari Warna, Suratno, dan Tiara (2020); Lubis (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Musran, Makrus, dan Wargianto (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Mengacu pada definisi hipotesis menurut Sugiyono (2015), yang menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian, maka berdasarkan kerangka berpikir penelitian ini, diajukan tiga proposisi sebagai berikut

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK Tunas Harapan di Plupuh Kabupaten Sragen
- H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK Tunas Harapan di Plupuh Kabupaten Sragen
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK Tunas Harapan di Plupuh Kabupaten Sragen

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada guru-guru di SMK Tunas Harapan di Plupuh Kabupaten Sragen. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini mengacu pada populasi guru di SMK Tunas Harapan. Data numerik yang diperoleh kemudian diolah menggunakan skala likert untuk mengukur variabel penelitian. Data sendiri dikumpulkan secara langsung dari kuesioner yang disebarakan secara langsung di objek penelitian. Keterbatasan jumlah populasi yang hanya berjumlah 59 namun hanya 58 yang menjadi responden membuat penelitian ini mengambil pendekatan sensus dengan melibatkan seluruh anggota sampel. Keputusan ini untuk tidak melibatkan kepala sekolah sebagai sampel didasarkan pada fokus penelitian pada persepsi guru. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan angket dan disertai alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1)

Item Kuesioner	<i>p-value</i>	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada indikator gaya kepemimpinan (X1.1-X1.6) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh item tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk gaya kepemimpinan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel kompensasi (X2)

Item Kuesioner	<i>p-value</i>	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada indikator kompensasi (X2.1-X2.5) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh item tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk kompensasi dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X3)

Item Kuesioner	<i>p-value</i>	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada indikator lingkungan kerja (X3.1-X3.10) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh item tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk lingkungan kerja dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja (Y)

Item Kuesioner	<i>p-value</i>	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada indikator motivasi kerja (Y.1-Y.5) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh item tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk motivasi kerja dalam penelitian ini.

2) Hasil dan Pembahasan Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,853	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,634	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,900	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,883	0,60	Reliabel

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru SMK Tunas Harapan di Plupuh Kabupaten Sragen
(Ariyani, et al.)

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner penelitian ini memiliki konsistensi internal yang tinggi. Nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60 untuk semua variabel mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan cukup handal untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja

3) Hasil dan Pembahasan Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	0,477	2,097
	Kompensasi	0,393	2,542
	Lingkungan Kerja	0,706	1,417

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Nilai toleransi untuk seluruh variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja) berada di atas ambang batas 0,10, sementara nilai VIF berada di bawah 10. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut tidak memiliki korelasi yang sangat tinggi satu sama lain, sehingga tidak mengganggu estimasi parameter model

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.211	1.532		3.401	.001
Gaya Kepemimpinan	-.083	.065	-.238	-1.280	.206
Kompensasi	-.067	.109	-.126	-.615	.541
Lingkungan Kerja	-.001	.032	-.003	-.019	.985
a. Dependent Variable: ABSRES 1					

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai p sebesar 0,206 untuk variabel gaya kepemimpinan, 0,541 untuk variabel kompensasi, dan 0,985 untuk variabel lingkungan kerja. Nilai-nilai p yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 mengindikasikan bahwa tidak terdapat bukti empiris yang cukup untuk

menolak hipotesis nol mengenai keberadaan heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi dalam model regresi ini.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		58
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.38316066
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.099
	<i>Positive</i>	.099
	<i>Negative</i>	-.074
<i>Test Statistic</i>		.099
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Uji normalitas menunjukkan bahwa residual data memenuhi asumsi normalitas (Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05).

4) Hasil dan Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil uji analisis regresi linier berganda

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	
1 (Constant)	4,872	2,539		1,919	0,060
Gaya Kepemimpinan	0,245	0,108	0,296	2,271	0,027
Kompensasi	0,709	0,181	0,561	3,913	0,000
Lingkungan Kerja	0,120	0,053	0,242	2,264	0,028

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Secara keseluruhan, persamaan regresi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja semuanya memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru SMK. Ini berarti

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru SMK Tunas Harapan di Plupuh Kabupaten Sragen
(Ariyani, et al.)

bahwa upaya untuk meningkatkan faktor-faktor ini kemungkinan akan menghasilkan peningkatan motivasi kerja guru.

5) Hasil dan Pembahasan Uji – t

Tabel 11. Hasil uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.872	2.539		1.919	.060
Gaya Kepemimpinan	.245	.108	.296	2.271	.027
Kompensasi	.709	.181	.561	3.913	.000
Lingkungan Kerja	-.120	.053	-.242	-2.264	.028

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Secara keseluruhan, hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK.

6) Hasil dan Pembahasan Uji – t

Tabel 12. Hasil uji F

ANOVA ^a						
		Sum of		Mean		
Model		Squares	Df	Square	F	Sig.
1	Regression	418.685	3	139.562	23.280	.000 ^b
	Residual	323.729	54	5.995		
	Total	742.414	57			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

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

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Model regresi yang diajukan terbukti signifikan secara statistik ($F = 23,280$; $p < 0,05$), menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

7) Hasil dan Pembahasan Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.540	2.448

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Nilai adjusted R-square sebesar 0,540 menunjukkan bahwa model regresi yang dikembangkan memiliki tingkat kesesuaian yang moderat. Artinya, sekitar 54% dari total variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang diteliti. Sisanya, 46%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model.

8) Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru ($p < 0,05$). Temuan ini konsisten dengan kajian literatur yang menekankan pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan Hamidah dan Supardi (2024), Noviyani, Widia, dan Tatminingsih (2022), Istiqhoro dan Noviantoro (2022), serta Murni dan Sulasmi (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang transformasional dapat menjadi pendorong utama bagi motivasi kerja guru. Dengan demikian, agar variabel gaya kepemimpinan meningkatkan motivasi kerja guru SMK Tunas Harapan Plupuh maka kepala sekolah sebaiknya menjadi seorang yang inovator dengan cara menjadi sumber inspirasi pegawai dalam menjalankan tugas. Kepala sekolah pada SMK Tunas Harapan Plupuh juga hendaknya selalu menjadi pemimpin yang edukator.

b. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja guru ($p < 0,05$). Temuan ini mendukung hipotesis penelitian bahwa peningkatan kompensasi akan berdampak positif pada motivasi kerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Polakitan, Sendow, dan Lumintang (2016) serta Setia Wibowo (2022) dan Kalsum serta Armela (2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan demikian, agar variabel kompensasi meningkatkan motivasi kerja guru SMK Tunas Harapan Plupuh maka SMK Tunas Harapan Plupuh sebaiknya semakin meningkatkan tunjangan karyawan dengan cara memberikan tunjangan-tunjangan yang meliputi asuransi kesehatan (BPJS), tunjangan kinerja, tunjangan hari raya, dan lain-lain dari pihak sekolah setiap bulan dan tahunnya kepada guru-guru sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. SMK Tunas Harapan Plupuh hendaknya selalu memperhatikan gaji para guru sehingga mereka akan mendapatkan gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan waktunya dan sebaiknya meningkatkan pemberian upah insentif bagi guru yang memiliki prestasi dan kerja

keras melebihi standar yang telah ditentukan demi perkembangan dan kemajuan sekolah.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,028 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti terdapat bukti empiris yang cukup untuk menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Temuan ini konsisten dengan pendapat Sunyoto (2015) dan penelitian-penelitian sebelumnya oleh Warna, Suratno, dan Tiara (2020), Musran, Makrus, dan Wargianto (2019), serta Lubis (2019) yang menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja guru. Dengan demikian, agar variabel lingkungan kerja meningkatkan motivasi kerja guru SMK Tunas Harapan Plupuh maka guru SMK Tunas Harapan Plupuh sebaiknya semakin meningkatkan hubungan rekan kerja setingkat sehingga mereka dapat menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hubungan yang baik dan saling menghargai baik itu antar rekan kerja maupun atasan atau kepala sekolah dengan guru maka akan mempengaruhi dalam lingkungan kerja dimana dapat memotivasi dan menambah semangat dalam bekerja.

KESIMPULAN

Melalui kajian penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan, dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru di SMK Tunas Harapan, Plupuh, Kabupaten Sragen.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Tunas Harapan, Plupuh, Kabupaten Sragen.
3. Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Tunas Harapan, Plupuh, Kabupaten Sragen.

SARAN DAN KETERBATASAN

Penelitian di masa mendatang dapat diarahkan pada analisis lebih mendalam mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja guru, selain faktor-faktor yang telah dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki batasan dalam hal variabel yang diteliti dan populasi sampel. Dengan demikian, hasil penelitian ini perlu diinterpretasikan dengan hati-hati dan tidak dapat digeneralisasikan secara langsung ke konteks yang berbeda. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan variabel dan populasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitri, A., Lian, B., & Putra, A. Y. 2021. "The Effect of Compensation and Job Satisfaction on the Teacher Work Motivation on Islamic Junior High School 2 Oku Timur". Atlantis Press, In International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP), 1424-1427.
- Hamida, dan Supardi. 2024. "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Sdn 46 Dan Sdn 47 Mandau)". Jurnal Menara Ekonomi, 10(1), 42-55
- Istiqhoro, N., AE, E., & Noviantoro, D. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Motivasi, serta Dampaknya Pada Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 10(2), 1357–1370
- Istiqhoro, N., AE, E., & Noviantoro, D. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Motivasi, serta Dampaknya Pada Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 10(2), 1357–1370
- Kalsum, U., & Armela, S. 2023. "Perspektif Guru Honorer Pada Penerimaan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja". Educandumedia: Jurnal Ilmu pendidikan dan kependidikan, 2(2), 1-9
- Lubis, L. E. 2019. "Efek Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekolah Widya Batam". Jurnal Bening, Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam, 6(1), 270-282.
- Musran, M., Makrus, M., & Wargianto, W. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja". Jurnal Ekonomi Dan Manajemen (JEM), 5(2), 1-19.
- Noviyani., Widia, E., & Tatminingsih, S. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri SeKecamatan Sekupang Batam". Jurnal Dedikasi Pendidikan, 6(2), 285-294
- Polakitan, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Wahana Tata Manado". Jurnal EMBA, 4(3), 1068–1077.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama
- Setia Wibowo, C. 2022. "Analisis Gaya Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja dan Motivasi Guru Di SMA Muhammadiyah Yogyakarta". Upajiwa Dewantara: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat, 6(1), 42–50
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Sukiyanto, S., & Maulidah, T. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru dan Karyawan". Jurnal Pendidikan Edutama, 7(1), 127
- Sumardjo, M., Priansa, D. J. 2018. Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia (Terori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset). Yogyakarta: CAPS.
- Teguh Wibowo, Dwi & Darlius. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang Jawa Barat". Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis, 6(1), 54–67

- Warna, E., Suratno, S., & Tiara, T. 2020. “Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi Di SMA Negeri se Kota Jambi”. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 1(2), 354–369.