

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU PADA SMK KRISTEN 1 SURAKARTA

Wisam Aditya Ramli¹, Patni Ninghardjanti²

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Keguruan Dan Ilmu

Pendidikan

Universitas Sebelas Maret Surakarta

awhisam90@gmail.com

Abstract

This study aims to determine: (1) the influence of the principal's leadership style on the work motivation of teachers of SMK Kristen 1 Surakarta, (2) the influence of the school environment on the work motivation of teachers of SMK Kristen 1 Surakarta, (3) the influence of the principal's leadership style and school environment on the work motivation of teachers of SMK Kristen 1 Surakarta. This research is a quantitative study with the population used in this study are teachers of all subjects of SMK Kristen 1 Surakarta. The determination of the number of samples is done by saturated samples with the total sample is the entire population of 29 teachers. Data collection was done by distributing research questionnaires. Data analysis techniques using multiple linear regression methods with the help of SPSS version 20.0 for windows software. The results showed that: (1) there is a positive and significant influence of the principal's leadership style on the work motivation of teachers of SMK Kristen 1 Surakarta as evidenced by the tcount (2.786) > ttable (2.05553) and a significance value of 0.010 < 0.05, (2) there is a positive and significant influence of the school environment on the work motivation of teachers of SMK Kristen 1 Surakarta as evidenced by the tcount (4, 074) > ttable (2.05553) and significance value 0.00 < 0.05, (3) there is a positive and significant influence together principal's leadership style and school environment on teacher motivation of SMK Kristen 1 Surakarta as evidenced by the value of Fcount (14.057) > Ftable (3.369). The results of this study indicate that the principal's leadership style and school environment together affect work motivation by 52%, while the remaining 48% is influenced by other factors or variables not examined in this study..

Article History

Submitted: 20 Juli 2024

Accepted: 23 Juli 2024

Published: 30 Juli 2024

Key Words

Leadership Style, School Environment, Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta, (2) pengaruh lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta, (3) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan guru seluruh mata pelajaran SMK Kristen 1 Surakarta. Adapun penentuan jumlah sampel dilakukan dengan sampel jenuh sebanyak 29 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner penelitian. Teknik analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS version 20.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,786) > t_{tabel} (2,05553)$ dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (4,074) > t_{tabel} (2,05553)$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (14,057) > F_{tabel} (3,369)$. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah secara bersama-sama mempengaruhi motivasi kerja sebesar 52%, sedangkan sisanya 48% dipengaruhi faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sejarah Artikel

Submitted: 20 Juli 2024

Accepted: 23 Juli 2024

Published: 30 Juli 2024

Keywords:

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Sekolah, Motivasi kerja

1. Pendahuluan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan guru adalah seseorang yang pekerjaannya mengajar. Hasanah (2012) menjelaskan profesi guru merupakan pekerjaan seseorang yang memiliki pendidikan yang memadai untuk menunjang tugas keprofesionalannya. Dalam keberlangsungan suatu Lembaga Pendidikan ada beberapa aset penting yang berpengaruh terhadap produktivitas Lembaga Pendidikan yang mana salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai syarat utama yang digunakan untuk menjalankan seluruh kegiatan dalam lembaga pendidikan. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian (Siswanto, R. D., Hamid, 2017) bahwa sumber daya manusia merupakan faktor internal yang memegang peranan penting untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu Lembaga Pendidikan dalam mencapai target yang diharapkan. Dilihat dari pentingnya sumber daya manusia, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Maka dari itu, seorang pemimpin dalam Lembaga Pendidikan juga perlu memikirkan Bagaimana motivasi kerja dari Guru dan tenaga kependidikan.

Pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan baik substansi maupun penyelenggaraannya serta tantangan ke dalam maupun ke luar. Tantangan substansi lebih terarah kepada mutu pendidikan, sedangkan tantangan penyelenggaraan lebih terarah kepada praksis pendidikan dan penyelenggaraan sistem pendidikan guru di Indonesia (Djohar, 2006). Motivasi kerja sangat penting bagi guru sebagai pendorong utama dalam melaksanakan tugas profesinya. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan memandang berbagai kekurangan yang ada di sekolah sedapat mungkin untuk mengatasi kekurangan itu. Dengan adanya perhatian yang baik terhadap guru, akan dapat menimbulkan motivasi pada guru untuk berbuat yang terbaik dalam melakukan tugas, sehingga menumbuhkan komitmen dalam melakukan pekerjaan yang berkualitas dan bertanggung jawab demi kemajuan organisasi (Dewi Andini, 2015).

Dalam Artikel "Teacher Motivation" yang ditulis Guajardo (2011), juga dijelaskan akan pentingnya motivasi kerja bagi guru bahwa "*Motivation as the willingness, drive or desire to engage in good teaching. In a variety of developing countries, high teacher motivation leads to positive educational outcomes. On the other hand, low teacher motivation leads to negative educational outcomes. In the same study, find that low motivation results in absenteeism, underutilization of class time, professional misconduct, reliance on traditional teaching practices, poor preparation, and secondary income-generating activities that distract from teaching duties*". Maksud dari pendapat tersebut menjelaskan bahwa motivasi sebagai dorongan atau kemauan seseorang dalam hal ini adalah seorang guru untuk bekerja sesuai dengan tugasnya secara profesional. Di negara berkembang seperti Indonesia tingkat motivasi kerja guru yang tinggi menghasilkan pengaruh yang positif, begitu pula sebaliknya motivasi kerja guru yang rendah menghasilkan pengaruh yang negatif bagi ekosistem kerja. Hasil dari studi terdahulu menemukan bahwa rendahnya tingkat motivasi kerja guru menghasilkan ketidakhadiran, kurangnya manajemen waktu jam Pelajaran, kesalahan profesional seperti kurangnya pengetahuan guru untuk menjelaskan materi pembelajaran, praktik pembelajaran yang konvensional, buruknya persiapan dalam mengajar, dan tidak bisa fokus terhadap tugas sebagai pendidik. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja guru perlu diperhatikan oleh pihak sekolah agar bisa menjalankan tugas mengajarnya secara optimal.

Rendahnya tingkat motivasi kerja guru merupakan salah satu permasalahan yang sering diperbincangkan dalam manajemen sumber daya manusia dalam sektor pendidikan. Siagian (2004), berpendapat bahwa kuatnya motivasi kerja seseorang tergantung pada Bagaimana pandangannya tentang betapa kuatnya keyakinan pada yang terdapat pada dirinya sehingga ia akan dapat mencapai apa yang diusahakan dan di cita-citakan dengan demikian akan bisa mencapainya. Cerminan seorang guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat terlihat dari unjuk kerja, perilaku, dan sikap sehari-hari terhadap bagaimana ia menghadapi tugas dan

perannya.

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi ia akan tergerak atau terdorong untuk menciptakan dan melakukan proses pembelajaran yang bermakna, efektif, efisien, dan berkesan baik bagi siswa yang mengikuti kegiatan pembelajaran. Kemudian guru akan melaksanakan tugas secara maksimal, penuh rasa tanggung jawab, penuh rasa percaya diri, penuh dengan rasa Ikhlas setulus hati, serta mampu merefleksikan pengalaman dan kemampuan secara teknis untuk mencapai tujuan dan produktifitas kerjanya. Aspek yang terdampak dari kurangnya motivasi kerja guru ini diantaranya adalah akreditasi sekolah, siswa tidak mampu menyerap ilmu yang harusnya diberikan secara maksimal yang terbukti pada saat siswa melaksanakan ulangan dan diberikan tugas dengan hasil terkadang kurang memuaskan, hal tersebut termasuk dalam faktor lingkungan sekolah yang mempengaruhi motivasi kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 1, menjelaskan tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi proses pembelajaran jalur formal melalui pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam penerapannya mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, karena guru juga manusia yang memiliki sifat, pikiran, keinginan, perasaan, dan latar belakang yang berbeda antara satu sama lain yang mana tidak bisa disamakan dengan alat atau mesin yang selalu melakukan semua perintah sesuai dengan fungsinya. Maka dari itu, seorang pemimpin dalam Lembaga pendidikan juga perlu memikirkan tingkat kinerja dari guru dan tenaga pendidik. Berkembangnya suatu sekolah tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja. Keberhasilan suatu sekolah bergantung pada pencapaian kinerja dari guru dan akreditasi sekolah yang dimiliki (Wokas, Dotulong, & Saerang 2022). Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 3 Ayat (2), menyebutkan terkait kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial. Suyanto dan Djihad, (2013) menjelaskan kompetensi pedagogik meliputi kemampuan guru memahami siswa, melaksanakan dan merancang pembelajaran, mengembangkan siswa dalam potensi yang dimilikinya, dan melakukan evaluasi pembelajaran, kompetensi kepribadian meliputi sikap yang berakhlak mulia, arif, berwibawa dan menjadi teladan bagi anak, kompetensi profesional merupakan kemampuan guru mendalami dan menguasai materi secara luas dan mendalam, kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif di lingkungan sekolah maupun di lingkungan luar sekolah. Siburian, (2014), menyatakan guru wajib memiliki empat kompetensi yang harus dimiliki untuk mewujudkan kinerja guru yang baik. Seorang guru dalam melaksanakan profesinya sebagai guru perlu adanya motivasi kerja atau dukungan dari berbagai aspek, contohnya adalah dari seorang pemimpin dan lingkungan sekolah tempat dia mendidik siswa di sekolah.

Dalam lingkungan sekolah, pelaksanaan mengajar guru tidak terlepas dari peran serta kepala sekolah sebagai pimpinan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing setiap guru untuk bekerja dengan baik. Seringnya kepala sekolah meninggalkan sekolah dengan alasan ke Dinas Pendidikan, merawat suami yang sakit dan sebagainya, dapat memberikan hasil negatif bagi kinerja guru-gurunya di sekolah. Selain itu, letak ruangan kepala sekolah yang terpisah dengan guru-guru menyebabkan kurangnya interaksi dan pendekatan diantara mereka, masih ada terjadi seorang kepala sekolah terlihat kejam dan angkuh dalam memberikan tugas dan kebijakan kepada guru tanpa melihat guru tersebut tanpa melihat situasi dan kondisi guru tersebut. Terlihat dari Kebijakan yang diterapkan guru cenderung otoriter karena kurang bisa menerima masukan dan opini dari orang lain sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya.

Dalam Penelitian yang dilakukan (Marsono, Samad, & Ratmawati 2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi

kerja guru, hal ini bisa terjadi karena Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk membantu guru, memberikan dorongan agar dapat bekerja secara optimal, salah satu peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah peran sebagai motivator. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut untuk mempunyai berbagai cara dan tehnik dalam memotivasi guru terutama dalam hubungannya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, suasana kerja yang nyaman, penerapan pemberian penghargaan dan hukuman, serta mendorong guru untuk mengembangkan karier di sekolah. Dalam penelitian yang dilakukan (Lie, Efendi, & Nainggolan 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap motivasi, yang artinya semakin ketat gaya kepemimpinan diterapkan di lingkungan SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang, akan semakin menurunkan motivasi guru/karyawan di sana.

Dalam Penelitian ini, penulis menemukan adanya beberapa fakta dilapangan tentang kondisi Dimana ekosistem kegiatan pembelajaran masih mengalami hal yang seharusnya tidak terjadi, beberapa kali ditemui guru yang tidak masuk kelas pada saat jam mengajar dan digantikan oleh tugas, selain itu kegiatan pembelajaran dikelas yang terkadang dinilai masih mencirikan kurangnya motivasi kerja yaitu guru masuk ke kelas lalu membagikan materi melalui whatsapp kemudian tidak menjelaskan apa materi yang seharusnya siswa dapat. Berdasarkan penemuan tersebut, peneliti tertarik mengambil topik penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Kristen 1 Surakarta” penelitian ini mengambil dari guru SMK Kristen 1 Surakarta untuk dijadikan sebagai populasi penelitian. Dilihat dari kinerja para guru seharusnya penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan untuk berinovasi dan berbenah menjadi lebih baik lagi, sekaligus meningkatkan motivasi kerja guru. Proses pembelajaran yang dapat dilakukan pada SMK Kristen 1 Surakarta dirasa belum maksimal malah cenderung tertinggal dibandingkan sekolah lain, hal ini terlihat dari sarana dan prasarana sekolah serta hasil belajar siswa. Sering terjadi kasus tentang kenakalan remaja pada sekolah ini yang mana menyebabkan lingkungan sekolah tidak kondusif dan tentunya berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Kenakalan remaja yang terjadi adalah melawan guru, tidak menghormati guru, bahkan memukul guru, membolos pada saat jam Pelajaran bahkan membolos secara bersama-sama. Lingkungan sekolah juga berperan penting dalam mendukung terciptanya motivasi kerja guru, lingkungan sekolah pada SMK Kristen 1 Surakarta dinilai kurang nyaman dimana masih terdapat lingkungan yang kurang bersih dan banyak ruang kelas mengalami kerusakan tetapi dibiarkan begitu saja.

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan di atas, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif atau negatif antara model gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah serta lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Kristen 1 Surakarta. Peneliti ingin merumuskan dan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru pada SMK Kristen 1 Surakarta.**

2. Metode Penelitian

Metode penelitian menjelaskan mengenai tempat dan waktu penelitian, rancangan/desain penelitian, populasi, sampel dan sampling, teknik pengumpulan data, uji coba instrumen, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada responden dengan jumlah 29 melalui *google form*. Responden merupakan Guru dan tenaga pendidik

yang berstatus aktif mengajar di SMK Kristen 1 Surakarta. Angket berupa pernyataan terkait variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Lingkungan Sekolah (X_2), dan Motivasi Kerja Guru (Y) berjumlah 29 yang terdiri dari 10 pernyataan terkait variabel motivasi kerja guru, 8 pernyataan terkait variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan 11 pernyataan terkait variabel lingkungan sekolah. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis sehingga menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 3.1 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Variance
GayaKepemimpinan Kepala Sekolah	29	39	45	42,62	1.656	2.744
Lingkungan Sekolah	29	37	44	41,07	2.137	4.567
Motivasi Kerja Guru	29	42	49	45,38	1.860	3.458

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah diperoleh dari hasil penyebaran angket yang diisi oleh responden melalui *google form*. Jumlah angket variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berjumlah 9 pernyataan. Pengukuran angket dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan sedikit penyesuaian 1 sampai 5 sehingga total skor maksimum yang diperoleh adalah 45. Semakin tinggi total nilai yang diperoleh siswa akan menandakan bahwa semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap dirinya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dijabarkan pada Tabel 4.1 skor minimum variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 39 sedangkan skor maksimum yang diperoleh adalah 45. Rata-rata skor yang dihasilkan sebesar 42,62 dengan standar deviasi 1.656 yang menandakan bahwa data tersebut bersifat heterogen. Penentuan interval menggunakan persamaan $K=1+3.3 \log n$, n merupakan total responden penelitian yaitu sebanyak 29 guru. Hasil dari penggunaan persamaan tersebut akan diketahui bahwa banyaknya tabel distribusi frekuensi adalah 5.825 dibulatkan menjadi 6 kelas. Hasil dari distribusi frekuensi yang sudah diketahui dapat digunakan untuk mengetahui panjang interval kelas dengan rumus *range*/jumlah kelas. *Range* variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah 6 dan jumlah kelas yaitu 6, jadi dapat diketahui panjang interval variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 6:6 adalah 1.

Tabel 3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	39	1	3,4%
2	40	2	6,9%
3	41	4	13,8%
4	42	7	24,1%
5	43	6	20,7%
6	44-45	9	31%
Total		29	100%

(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dijabarkan dalam Tabel 3.2 dapat diketahui distribusi frekuensi tertinggi variabel gaya kepemimpinan adalah 7 guru atau sebesar 24,1% yang berada pada interval 42. Menurut Azwar (2014) data dapat

dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Data dapat dikelompokkan melalui penilaian sebagai berikut.

Rendah = $X < (\alpha - \beta)$
Sedang = $X (\alpha - \beta) \leq (\alpha + \beta)$
Tinggi = $X > (\alpha + \beta)$

Keterangan:

X = Jumlah skor yang belum diolah
 α = $\frac{1}{2} (X \text{ max} + X \text{ min})$
 β = $\frac{1}{6} (X \text{ max} - X \text{ min})$

Tabel 3.3 Distribusi Kecenderungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

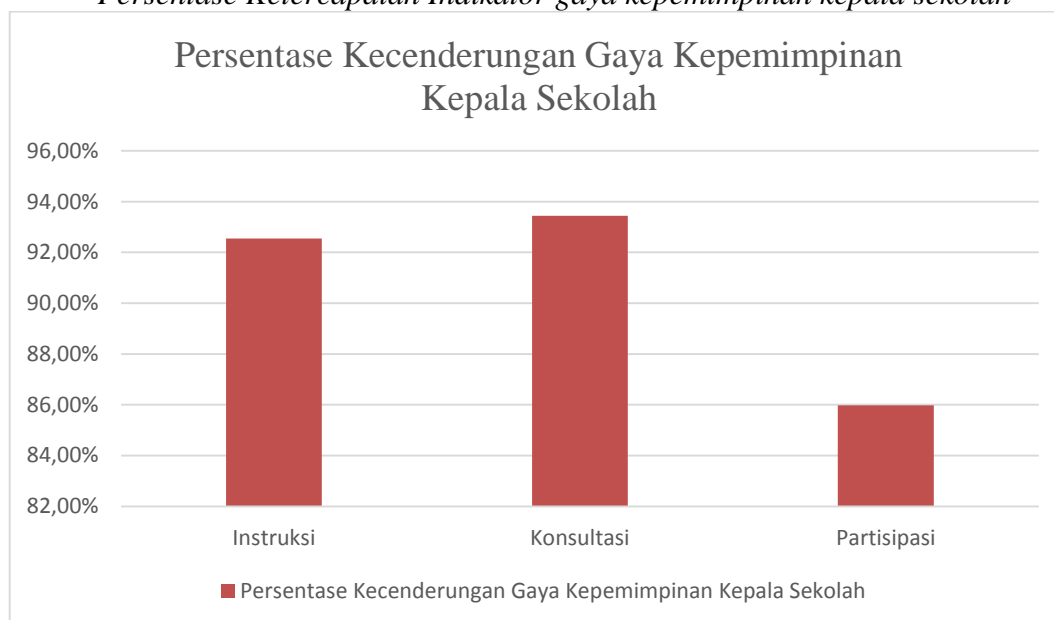
No.	Interval Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	$X \leq 41$	7	24,13%	Rendah
2	$41 < X \leq 43$	13	44,82%	Sedang
3	$43 < X$	9	31,03%	Tinggi
Jumlah		29	100%	

(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Hasil dari kategori kecenderungan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa guru SMK Kristen 1 Surakarta berada di kategori sedang dengan jumlah frekuensi 13 guru atau setara 45% dari total sampel. Berdasarkan Tabel 3.3 kemudian dapat dianalisis berdasarkan tiap indikator variabel dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 3.1

Persentase Ketercapaian Indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah



(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Berdasarkan Gambar 3.1 dapat disimpulkan bahwa dalam variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, indikator sikap serta perlakuan orang tua terhadap anak paling dominan, hal itu ditunjukkan dengan persentase ketercapaian 78,28%.

Indikator sikap serta perlakuan orang tua terhadap anak memuat pengakuan serta penghargaan dan pengawasan yang sehat. Tingginya ketercapaian indikator sikap serta perlakuan orang tua terhadap anak menandakan bahwa kepedulian orang tua terhadap anak akan memberikan rasa aman saat anak akan mengambil keputusan dalam berwirausaha. Indikator sikap serta perlakuan orang tua terhadap anak memiliki rata-rata nilai 12 dari nilai maksimum 16.

b. Variabel Lingkungan Sekolah

Data variabel lingkungan sekolah diperoleh dari hasil penyebaran angket yang diisi oleh responden melalui *google form*. Jumlah angket variabel lingkungan sekolah berjumlah 11 pernyataan. Pengukuran angket dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang disesuaikan menjadi 1 sampai 5 sehingga total nilai maksimum yang akan diperoleh adalah 60. Semakin tinggi total nilai yang diperoleh siswa akan menandakan semakin tinggi tingkat lingkungan sekolah pada dirinya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dijabarkan pada Tabel 4.1 skor minimum variabel lingkungan sekolah adalah 37 dan skor maksimumnya adalah 44. Rata-rata dari skor yang dihasilkan sebesar 41,07 dengan standar deviasi 2,137 yang menandakan bahwa data tersebut bersifat heterogen. Penentuan interval menggunakan persamaan $K=1+3,3 \log n$, n merupakan total responden penelitian yaitu sebanyak 29 guru. Hasil dari penggunaan persamaan tersebut akan diketahui bahwa banyaknya tabel distribusi frekuensi adalah 5.825 dibulatkan menjadi 6 kelas. Hasil dari distribusi frekuensi yang sudah diketahui dapat digunakan untuk mengetahui panjang interval kelas dengan rumus *range*/jumlah kelas. *Range* variabel lingkungan sekolah dalam penelitian ini adalah 7 dan jumlah kelas yaitu 6, jadi dapat diketahui panjang interval variabel lingkungan sekolah adalah 7:6 adalah 1,20 dibulatkan menjadi 1.

Tabel 3.4
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Sekolah

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	37	1	3,4%
2	38	4	13,8%
3	39	3	10,3%
4	40	3	10,3%
5	41-42	9	31%
6	43-44	9	31%
Total		29	100%

(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dijabarkan dalam Tabel 3.4 dapat diketahui distribusi frekuensi tertinggi variabel lingkungan sekolah adalah 9 guru atau sebesar 31% yang berada pada interval 41-42 dan 43-44. Menurut Azwar (2014) data dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Data dapat dikelompokkan melalui penilaian sebagai berikut

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (\alpha - \beta) \\ \text{Sedang} &= X (\alpha - \beta) \leq (\alpha + \beta) \\ \text{Tinggi} &= X > (\alpha + \beta) \end{aligned}$$

Keterangan:

$$\begin{aligned} X &= \text{Jumlah skor yang belum diolah} \\ \alpha &= \frac{1}{2} (X \text{ max} + X \text{ min}) \\ \beta &= \frac{1}{6} (X \text{ max} - X \text{ min}) \end{aligned}$$

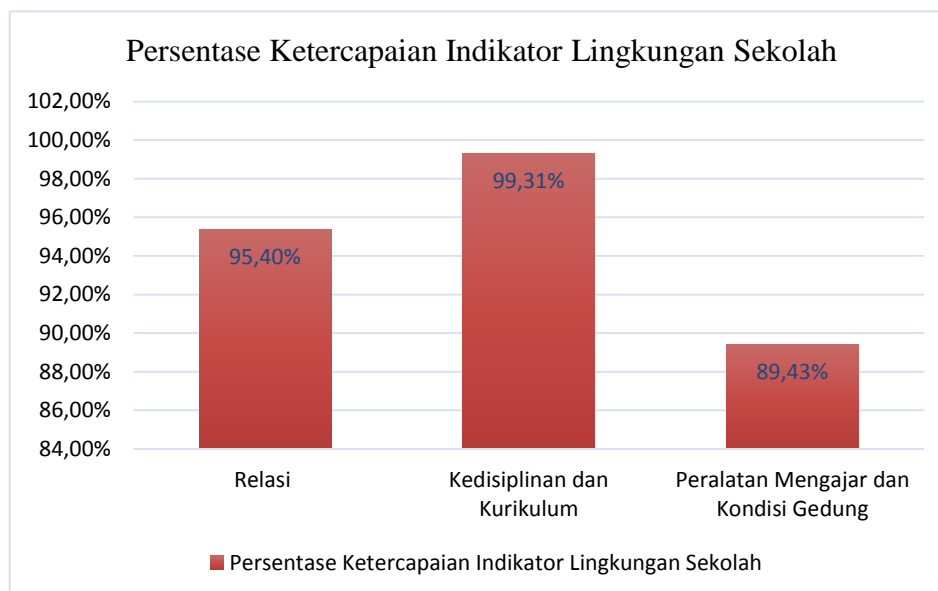
Tabel 3.5
Distribusi Kecenderungan Lingkungan Sekolah

No.	Interval Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	$X \leq 39,5$	8	27,5%	Rendah
2	$39,5 < X \leq 41,5$	7	24,1%	Sedang
3	$41,5 < X$	14	48,2%	Tinggi
Jumlah		29	100%	

(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Hasil dari kategori kecenderungan variabel lingkungan sekolah menunjukkan bahwa lingkungan sekolah siswa SMK Kristen 1 Surakarta berada di kategori tinggi dengan presentase sebesar 48,2% atau sebanyak 14 guru. Berdasarkan Tabel 3.5 dapat dianalisis pada tiap indikator variabel dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 3.2
Persentase Ketercapaian Indikator Lingkungan Sekolah



(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Berdasarkan Gambar 3.2 persentase ketercapaian indikator lingkungan sekolah memiliki nilai yang beragam. Kedisiplinan dan Kurikulum merupakan indikator dengan persentase ketercapaian paling tinggi lingkungan sekolah yaitu sebesar 99,31%. Indikator lingkungan sekolah merupakan bentuk kesadaran akan tingkat kekuatan yang dimiliki oleh diri sendiri, selain itu kurikulum sebagai penentu atau acuan guru untuk melakukan kegiatan belajar yang benar sesuai dengan mutu pendidikan masa kini.

c. Variabel Motivasi Kerja Guru

Data variabel motivasi kerja guru diperoleh dari hasil penyebaran angket yang diisi oleh responden melalui google form. Jumlah angket variabel motivasi kerja guru berjumlah 10 pernyataan. Pengukuran angket dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang disesuaikan menjadi 1 sampai 5 sehingga total nilai maksimum yang akan diperoleh adalah 50. Semakin tinggi total nilai yang diperoleh guru akan menandakan semakin tinggi motivasi kerja pada seorang guru.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dijabarkan pada Tabel 4.1 skor minimum variabel motivasi kerja guru adalah 42 dan skor maksimumnya adalah 49. Rata-rata dari skor yang dihasilkan sebesar 45,38 dengan standar deviasi 1,860 yang menandakan bahwa data tersebut bersifat heterogen. Penentuan interval menggunakan persamaan $K=1+3,3 \log n$, n merupakan total responden penelitian yaitu sebanyak . Hasil dari penggunaan persamaan tersebut akan diketahui bahwa banyaknya tabel distribusi frekuensi adalah 5.825 dibulatkan menjadi 6 kelas. Hasil dari distribusi frekuensi yang sudah diketahui dapat digunakan untuk mengetahui panjang interval kelas dengan rumus range/jumlah kelas. Range variabel motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah 7 dan jumlah kelas yaitu 6, jadi dapat diketahui panjang interval variabel motivasi kerja guru adalah 7:6 adalah 1.

Tabel 3.6
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja guru

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	42	1	3,4%
2	43	4	13,8%
3	44	5	17,2%
4	45	6	20,7%
5	46-47	9	31%
6	48-49	4	13,8%
Total		29	100%

(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dijabarkan dalam Tabel 3.6 dapat diketahui distribusi frekuensi tertinggi variabel motivasi kerja adalah 6 guru atau sebesar 20,7% yang berada pada interval 45. Menurut Azwar (2014) data dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Data dapat dikelompokkan melalui penilaian sebagai berikut:

Rendah = $X < (\alpha - \beta)$
Sedang = $X (\alpha - \beta) \leq (\alpha + \beta)$
Tinggi = $X > (\alpha + \beta)$

Keterangan:

X = Jumlah skor yang belum diolah
 α = $\frac{1}{2} (X \text{ max} + X \text{ min})$
 β = $\frac{1}{6} (X \text{ max} - X \text{ min})$

Tabel 3.7
Distribusi Kecenderungan Motivasi kerja guru

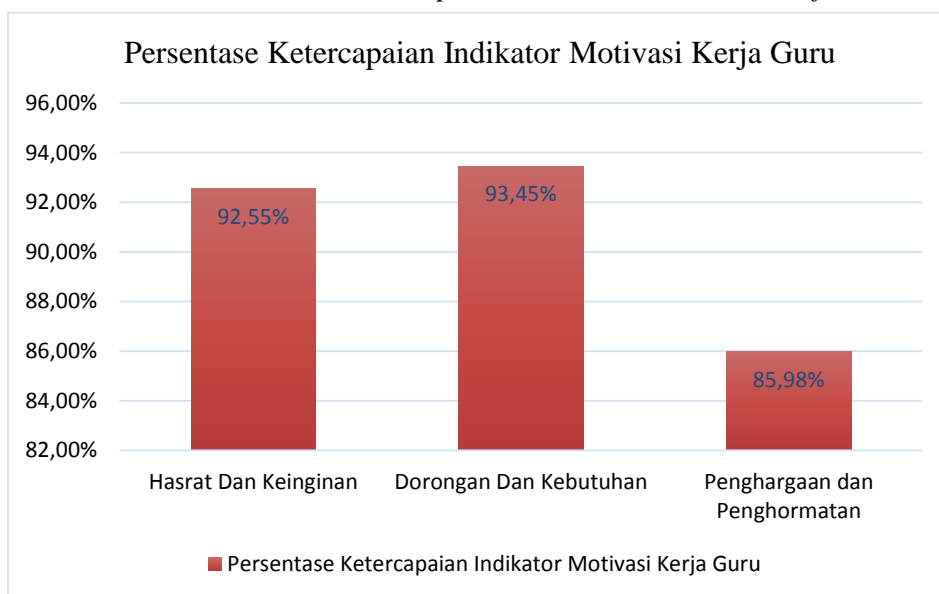
No.	Interval Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	$X \leq 44.5$	10	34,4%	Rendah
2	$44.5 < X \leq 46.5$	11	37,9%	Sedang
3	$46.5 < X$	8	27,5%	Tinggi
Jumlah		29	100%	

(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Hasil dari kategori kecenderungan variabel motivasi kerja guru menunjukkan bahwa lingkungan sekolah siswa SMK Kristen 1 Surakarta berada di kategori sedang dengan presentase sebesar 51% atau sebanyak 71 siswa. Berdasarkan Tabel 3.7 dapat

dianalisis pada tiap indikator variabel dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 3.3
Persentase Ketercapaian Indikator Motivasi Kerja Guru



(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Berdasarkan Gambar 3.3 persentase ketercapaian indikator motivasi kerja guru dorongan dan kebutuhan merupakan indikator dengan persentase ketercapaian paling tinggi terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 93,45%. Indikator Hasrat dan keinginan merupakan pemicu motivasi seseorang dalam melakukan bekerja, tanpa adanya keinginan seseorang tidak akan terdorong untuk untuk melakukan kewajiban sebagai seorang guru. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMK Kristen 1 Surakarta telah memiliki motivasi kerja. Akan tetapi, guru SMK Kristen 1 Surakarta masih kurang dalam mencapai sebuah penghargaan dan penghormatan dalam bekerja, hal itu ditunjukkan dengan kurang maksimalnya persentase ketercapaian indikator keinginan yaitu sebesar 85,98%.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah yang merupakan variabel independen serta variabel motivasi kerja guru sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Uji normalitas digunakan untuk menguji data terkait persebarannya berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Normalitas

N	Asymp. Sig. (2-tailed)
29	0.434 ^c

(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 3.8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji normalitas dengan uji *one sample Kolmogorov Smirnov* adalah 0,434. Hal tersebut

menunjukkan nilai signifikansi $0,434 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah data mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Kriteria pada pengambilan keputusan uji linearitas adalah dengan menggunakan *Test of Linearity* pada *software SPSS version 20.0 for windows*. Hasil dari uji linearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa data yang digunakan memiliki hubungan yang linear dari tiap variabel bebas. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	<i>Linearity</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.527	.000	Linear
Lingkungan Sekolah	.629	.000	Linear

(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 3.9 diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat motivasi kerja guru dilihat pada kolom *Deviation from Linearity* dengan signifikansi 0,527 yang artinya $> 0,05$. Pada kolom *linearity* variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki signifikansi 0,000 artinya $< 0,05$ sehingga dapat dinyatakan memiliki hubungan yang linear dengan variabel motivasi kerja guru. Begitu juga dengan variabel lingkungan sekolah pada kolom *Deviation from Linearity* memiliki signifikansi 0,629 yang artinya $> 0,05$. Kemudian pada kolom *Linearity* variabel lingkungan sekolah memiliki nilai signifikansi 0,000 yang artinya $< 0,05$, sehingga dapat dinyatakan memiliki hubungan yang linear dengan variabel motivasi kerja guru.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,978	1,023	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Sekolah	0,978	1,023	Tidak terjadi multikolinearitas

(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 3.10, variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,978 sehingga nilai tersebut $> 0,10$. Nilai VIF dalam uji multikolinearitas menunjukkan nilai 1,023 yang berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas karena nilainya < 10 .

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji terkait ada tidaknya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Spearman rho*. Apabila hasil nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada permasalahan heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.11

Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,825	Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan Sekolah	0,624	Tidak terjadi heterokedastisitas

(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang telah dijabarkan pada Tabel 3.11 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,825 dan variabel lingkungan sekolah adalah 0,624 menunjukkan nilai tersebut $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Hasil Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji prasyarat dan semua hasil menunjukkan bahwa data normal, linear, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heterokedastisitas maka dapat dilanjutkan untuk melakukan uji hipotesis. Pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji hipotesis.

Hipotesis akan diterima jika hasil uji hipotesis dapat mendukung asumsi teori yang digunakan pada penelitian ini. Sebaliknya, jika hipotesis berbanding terbalik dengan asumsi teori pada penelitian ini maka hipotesis tidak diterima.

a. Analisis Korelasi Parsial (Uji t)

Uji t (*t-test*) dalam uji hipotesis dapat digunakan untuk menguji apakah hipotesis nol (*null hypothesis*) dapat ditolak. Hipotesis nol biasanya menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok-kelompok yang dibandingkan.

Uji t pada penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS version 20 for windows* dengan melihat nilai signifikansi dengan kriteria $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} harus lebih besar dari t_{tabel} , t_{tabel} pada penelitian ini dihitung dengan taraf signifikansi 5% (*two-tailed* = 0,025) dan df sebesar $n - k - 1 = df$. Kemudian nilai df dapat dihitung $29 - 2 - 1 = 26$, maka didapatkan t_{tabel} sebesar 2,05553. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.12

Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Gaya Kepemimpinan kepala Sekolah	2,786	2,05553	.010
Lingkungan Sekolah	4,047	2,05553	.000

(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 3.12 menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel X1 terhadap Y = memiliki nilai signifikansi $0,010 < 0,05$, kemudian dapat dilihat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,786 > 2,05553$) maka terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja guru.
- 2) Variabel X2 terhadap Y = memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, kemudian dapat dilihat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,047 > 2,05553$) yang membuktikan terdapat pengaruh antara variabel lingkungan sekolah terhadap variabel motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada variabel X1 terhadap Y membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Begitu juga pada hasil uji t variabel X2 terhadap Y membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

b. Uji F

Uji F pada penelitian ini untuk 29 responden dengan signifikansi 0,05 ditentukan dengan F_{tabel} sebagai $df = n - k - 1$ dapat dihitung $29 - 2 - 1 = 26$, sehingga F_{tabel} memiliki nilai 3,369. Pengujian uji F pada penelitian ini menggunakan *software SPSS version 20.0 for windows* dapat dilihat hasil pada tabel anova sebagai berikut:

Tabel 3.13
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	50,305	2	25,152	14,057	.000 ^b
Residual	46,523	26	1,789		
Total	96,828	28			

(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Berdasarkan uji F pada Tabel 3.13 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dari F_{tabel} $14,057 > 3,369$. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. Membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y secara simultan.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.176	7.605		.944	.354
X1	.430	.154	.383	2.786	.010
X2	.484	.120	.556	4.047	.000

(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Tabel 3.14 dapat digunakan untuk menentukan koefisien regresi dan persamaan regresi linear. Koefisien regresi masing-masing variabel dapat dilihat pada nilai B, sedangkan untuk signifikansi dapat dilihat pada kolom sig. Persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan hasil uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 16,686 + 0,243 X_1 + 0,412X_2$$

Persamaan yang dihasilkan dari analisis regresi linear berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 7,176 artinya jika variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah berada di titik 0 maka besarnya motivasi kerja guru adalah 7,176.
- 2) Nilai *Unstandarized Coefficients* bagian B variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan angka 0,430 memiliki arti bahwa setiap penambahan nilai gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1 akan menambah nilai motivasi kerja guru sebesar 0,430.
- 3) Nilai *Unstandarized Coefficients* bagian B variabel lingkungan sekolah yang menunjukkan nilai 0,484 memiliki arti bahwa setiap penambahan nilai lingkungan sekolah sebesar 1 akan menambah nilai motivasi kerja guru sebesar 0,484.
- 4) Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh lebih kecil daripada lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru, karena nilai *Beta* gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih kecil daripada lingkungan sekolah yaitu sebesar 0,430, sedangkan lingkungan sekolah hanya 0,484.

d. Menghitung Koefisien Determinasi

Menghitung koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen pada suatu penelitian. Berikut ini tabel koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 3.15
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.483	1.338

(Sumber: Data yang diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 3.15 diketahui nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,520 yang artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah secara bersama-sama mempengaruhi motivasi kerja guru sebesar 52%, maka sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja guru. adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel dalam penelitian ini menandakan bahwa hipotesis yang dirumuskan dapat diterima. Pengaruh antara variabel dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Kristen 1 Surakarta

Berdasarkan hasil *coefficients* pada uji t yang telah diolah menggunakan bantuan *software SPSS version 20.0 for windows* dan telah dirincikan pada Tabel 4.11. Variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,010 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai t_{hitung} berada di 2,786 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,05553 sehingga variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja guru. Berdasarkan

hasil uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan variabel motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta sehingga dapat dikatakan H_1 pada penelitian ini diterima.

Diterimanya H_1 pada penelitian ini yang ditunjukkan dengan adanya pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru sesuai Dalam Penelitian yang dilakukan (Marsono, Samad, & Ratmawati 2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, hal ini bisa terjadi karena Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk membantu guru, memberikan dorongan agar dapat bekerja secara optimal, salah satu peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah peran sebagai motivator. Kepala sekolah memiliki peran dalam menentukan masa depan sekolahnya, dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi sekolah akan menambah semangat dan motivasi seorang guru untuk bekerja. Kepala sekolah merupakan pemegang kendali suatu sekolah, kemajuan sekolah bisa jadi ditentukan dari kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah yang sangat berpengaruh terhadap masa depan sekolahnya kelak. Gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu jalan yang dapat mengembangkan dan memupuk jiwa wirausaha, yang selanjutnya akan menjadi bekal bagi anak untuk memilih karirnya kelak.

Terdapat tiga indikator dalam variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu, instruksi, konsultasi, partisipasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai menciptakan kondisi sekolah yang nyaman hingga mampu memberikan semangat serta dorongan yang akan memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja guru. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif. Indikator konsultasi merupakan indikator yang paling dominan dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 93,45%. Indikator konsultasi meliputi bimbingan terhadap guru, menerima masukan, saran, dan kritikan. Dominan indikator konsultasi menandakan bahwa guru SMK Kristen 1 Surakarta sudah mendapatkan perlakuan yang baik dari kepala sekolah, sehingga guru menjadi yakin dalam memulai suatu pekerjaan. Indikator yang memiliki persentase ketercapaian terendah adalah indikator partisipasi dengan persentase ketercapaian sebesar 85,98%. Indikator partisipasi melibatkan peran kepala sekolah dalam pengambilan Keputusan dan penerapan kebijakan sekolah. Rendahnya persentase ketercapaian dari indikator partisipasi daripada indikator yang lain menandakan bahwa kepala sekolah kurang ikut berpartisipasi dalam kegiatan serta urusan tentang sekolah. Hal itu membuat guru merasa kurang pendampingan dan pendekatan dengan kepala sekolah sehingga guru kurang merasakan peran seorang kepala sekolah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh oleh Yulianto (2022), Fathiyannida & Erawati (2021), Paristia (2021), dan Khairinal et al. (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta sehingga peran kepala sekolah perlu diperhatikan agar motivasi kerja guru dapat meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Kristen 1 Surakarta

Berdasarkan hasil uji dan analisis yang telah dilakukan menggunakan bantuan *software SPSS version 20.0 for windows*, dapat dilihat pada Tabel 4.11 nilai signifikansi pada variabel lingkungan sekolah sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan sekolah berada di 4,047 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,05553 sehingga menandakan variabel Lingkungan Sekolah memiliki pengaruh positif

dengan motivasi kerja guru. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta sehingga dapat dikatakan H_2 pada penelitian ini diterima.

Terdapat tiga indikator lingkungan sekolah dalam penelitian ini yaitu, relasi, kedisiplinan dan kurikulum, peralatan mengajar dan kondisi gedung. Semua indikator memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru. Indikator lingkungan sekolah yang paling dominan dalam penelitian ini adalah kedisiplinan dan kurikulum dengan nilai 99,31%. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk berperilaku disiplin di sekolah serta penerapan kurikulum yang sesuai dengan kegiatan pembelajaran jaman sekarang. Terbukti dengan tingginya tingkat kemampuan berperilaku disiplin dan bertindak sesuai dengan kurikulum membuktikan bahwa seorang guru memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja sebagai guru, yang mana akan menciptakan kegiatan belajar mengajar secara optimal. Hasil analisis dari setiap indikator juga menunjukkan bahwa indikator peralatan mengajar dan kondisi gedung merupakan indikator dengan ketercapaian terendah yaitu 89,43%. Kondisi Gedung merupakan faktor penting dalam aspek kenyamanan dalam kegiatan belajar, sedangkan peralatan mengajar juga merupakan aspek penentu keberhasilan kegiatan belajar mengajar sehingga seseorang dapat merasa termotivasi untuk melaksanakan kewajibannya sebagai guru. Kurang maksimalnya Tingkat tercapainya pada indikator peralatan mengajar serta kondisi Gedung ini disebabkan oleh fasilitas serta sarpras yang masih bisa ditingkatkan lagi. Hasil tersebut menandakan bahwa guru SMK Kristen 1 Surakarta memiliki peralatan mengajar yang sudah memadai tetapi masih lebih rendah dibanding indikator yang lain yang bisa mencapai 99,43%.

Hasil uji hipotesis kedua penelitian ini secara empiris sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Almuna et al., (2020); Cahyono & Subiyantoro, (2022); Lisdayanti et al., (2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Seseorang yang memiliki lingkungan sekolah yang tinggi akan lebih mudah untuk memulai berwirausaha. Lingkungan sekolah yang dimiliki oleh siswa perlu terus ditingkatkan dan dikembangkan agar dalam setiap langkah yang diambil dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan ekspektasi yang direncanakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta sehingga lingkungan sekolah perlu ditingkatkan agar motivasi kerja guru juga dapat meningkat. Besarnya peluang usaha diharapkan diharapkan semua pihak mendukung kegiatan untuk meningkatkan motivasi kerja guru siswa.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Kristen 1 Surakarta

Berdasarkan hasil uji dan analisis yang telah dilakukan menggunakan bantuan *software SPSS version 20.0 for windows* menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru yang merupakan variabel dependen. Pertanyaan ini dibuktikan pada Tabel 4.12 yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai $14,057 > 3,369$ dengan nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji F tersebut dinyatakan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan e berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta. Nilai R^2 pada penelitian ini setelah dihitung menggunakan *software SPSS version 20.0 for windows* sebesar 0,520. Nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah

dan lingkungan sekolah secara terhadap variabel motivasi kerja guru adalah 52% sedangkan 48% dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji F dan koefisien determinasi yang sudah dijelaskan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen gaya kepemimpinan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta.

Terjadinya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru yang menandakan diterimanya hipotesis ketiga penelitian ini. Hal ini sesuai dengan, (Suyamti, 2009) Hubungan antara kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMA Negeri Surakarta. UNS-Pascasarjana Prodi. Teknologi Pendidikan S8109084-2009. Hasil penelitian ini adalah (1) Koefisien korelasi variabel Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru adalah sebesar 0,689. Sumbangan efektif variabel kualitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah sebesar 31,2%, maka angka tersebut dapat mencerminkan bahwa setiap kualitas kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan sebanyak satu persen, maka memberikan kontribusi dengan peningkatan kinerja guru sebesar 31,2% dengan konstanta tetap. (2) Koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru adalah sebesar 0,613. Sumbangan efektif variabel motivasi kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 25,9%, maka angka tersebut dapat mencerminkan bahwa setiap motivasi kerja ditingkatkan sebanyak satu persen, maka memberikan kontribusi dengan peningkatan kinerja guru sebesar 25,9% dengan konstanta tetap. (3) Koefisien korelasi variable Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru. Uji keberartian dengan menggunakan uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 66,575.

Kedua variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh dengan motivasi kerja guru. Berdasarkan Tabel 4.13 variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan lingkungan keluarga, dilihat dari nilai *Beta* lingkungan sekolah lebih besar daripada gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu nilai *Beta* lingkungan sekolah sebesar 0,487 sedangkan gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai 0,324. Hal tersebut disebabkan karena siswa masih memerlukan kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan terutama dalam berwirausaha. Pengalaman yang dialami akan mengasah kemampuan yang dimiliki siswa agar merasa lebih yakin dengan dirinya sendiri, dengan itu motivasi kerja guru siswa akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru siswa SMK Kristen 1 Surakarta. Oleh karena itu, keadaan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar motivasi kerja guru siswa juga dapat meningkat.

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini terkait pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja SMK Kristen 1 Surakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang

- telah dilakukan dan dirincikan pada kolom $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,714 > 2,05553$) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru siswa. Pada kolom signifikansi sebesar 0,010 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang telah dilakukan dan dirincikan pada kolom $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,047 > 2,05553$) yang menunjukkan bahwa lingkungan sekolah memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Pada kolom signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.
 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama pada gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Kristen 1 Surakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang telah dilakukan dan dirincikan pada kolom F_{hitung} sebesar 14,057 dengan F_{tabel} sebesar 3,369 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Pada kolom signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.
 4. Sumbangan efektif dan sumbangan relatif yang diberikan masing-masing variabel (X_1 dan X_2) terhadap (Y) sebagai berikut;
 - a. Sumbangan efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap motivasi kerja guru (Y) SMK Kristen 1 Surakarta sebesar 18%
 - b. Sumbangan efektif lingkungan sekolah (X_2) terhadap motivasi kerja guru (Y) SMK Kristen 1 Surakarta sebesar 34%
 - c. Sumbangan relatif gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap motivasi kerja guru (Y) SMK Kristen 1 Surakarta sebesar 34%.
 - d. Sumbangan relatif lingkungan sekolah (X_2) terhadap motivasi kerja guru (Y) SMK Kristen 1 Surakarta sebesar 66%

Dengan hasil nilai sumbangan efektif dan sumbangan relatif di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan sekolah (X_2) memiliki pengaruh yang lebih besar atau dominan terhadap motivasi kerja guru (Y) dibandingkan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1)

Implikasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan di atas, maka implikasi dari hasil penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan sekolah (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja guru (Y) SMK Kristen 1 Surakarta. Penelitian ini juga mendukung Penelitian yang dilakukan (Marsono, Samad, & Ratmawati 2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, hal ini bisa terjadi karena Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk membantu guru, memberikan dorongan agar dapat bekerja secara optimal, salah satu peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah peran sebagai motivator. (Suyamti, 2009) Hubungan antara kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMA Negeri Surakarta. UNS-Pascasarjana Prodi.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwa tingkat motivasi kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah dengan pengaruh sebesar 52%. Sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini memberikan masukan kepada sekolah maupun kepala sekolah untuk terus mengembangkan fasilitas dan kebijakan yang lebih baik demi meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah yang kooperatif dapat meningkatkan mutu sekolah sehingga guru mendapatkan pengetahuan dan keterampilan tentang bagaimana menjadi tenaga pendidik yang baik serta memiliki motivasi kerja tinggi. Implikasi bagi guru adalah meningkatnya motivasi kerja sehingga guru memiliki peluang karir yang bagus untuk dirinya di masa mendatang.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan dan implikasi penelitian di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan kepada pihak-pihak yang bersangkutan sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah

peran kepala sekolah merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan hasil perolehan Tingkat keberhasilan indikator yang dirasa masih rendah adalah partisipasi karena komunikasi dan keterlibatan kepala sekolah dalam acara sekolah, pelaksanaan program sekolah, serta pendampingan terhadap guru dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Kepala sekolah diharapkan dapat menjaga komunikasi yang baik dengan guru dan senantiasa mendukung kegiatan program sekolah.

2. Bagi guru

Motivasi kerja merupakan hal yang perlu dikembangkan oleh guru karena dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal dan mengurangi beban psikis akibat pekerjaan, guru akan merasa lebih semangat dalam menjalani pekerjaannya. Masukan serta saran oleh guru untuk sekolah sebaiknya dapat diterima dengan baik dan dilaksanakan demi menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung kegiatan belajar mengajar sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mempertimbangkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi minat motivasi kerja guru sehingga dapat menambah wawasan teoritis terkait motivasi kerja karena hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 52%. Dengan demikian terdapat 48% variabel lain yang mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja guru.

Daftar Pustaka

- Aan Hasanah. 2012. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Abdullah. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Amri, Sofan. 2011. *Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran*. Prestasi Pustaka.
- Andang. 2014. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar Ruzzmedia.
- Anriani T. 2018. *Hubungan Antara Lingkungan Sekolah Dengan Pembelajaran Efektif Pada Mata Pembelajaran Ekonomi Di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Pekanbaru*.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- B, BAHTIAR. 2023. "Pengaruh Kemampuan Manajerial Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah

- Terhadap Kualitas Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Di Kabupaten Sinjai.” *MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 3(1):14–26. doi: 10.51878/manajerial.v3i1.2050.
- Chan, C. W. 2014. *The Leadership Style of Hong Kong Kindergarten Principals in a Context of Managerial Change*. Educational Management Administration and Leadership,.
- Dewi Andini. 2015. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* 24 No 1.
- Djohar. 2006. *Guru Pendidikan & Pembinaan, Penerapannya Dalam Pendidikan Dan UU Guru*. Yogyakarta: Grafika indah.
- Eri Agustin. 2015. “TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KABUPATEN PEKALONGAN.”
- Guajardo Jarret. 2011. “Teacher Motivation: Theoretical Framework, Situation Analysis of Save the Children Country Offices, and Recommended Strategies.” *Save The Children*.
- Hamzah B. Uno. 2023. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Human Resources Management*. Jakarta Timur: Pustaka Radita.
- Hitman. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: CV Pustaka Setia.
- Iskandar. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial*. Jakarta: referensi.
- Istiarini, Risma, and Sukanti Sukanti. 2012. “Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012.” *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia* 10(1):98–113. doi: 10.21831/jpai.v10i1.924.
- Kinta Marini, C., & Hamidah, S. 2014. “Pengaruh Self-Efficacy, Lingkungan Keluarga, Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi kerja guru Siswa SMK Jasa Boga.” 195–207.
- Kodariah, Wiwin, Endang Herawan, and Cicih Sutarsih. 2017. “Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru Dan Kinerja Mengajar Guru.” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 13(2). doi: 10.17509/jap.v23i2.5639.
- Latief, Abdul. 2014. “Jurnal Papatuzdu, Vol. 7, No. 1 Mei 2014 13.” 7(1):13–26.
- Lie, Darwin, Efendi Efendi, and Nana Triapnita Nainggolan. 2022. “Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Silimakuta Saribudolok.” *Maker: Jurnal Manajemen* 8(1):82–93. doi: 10.37403/mjm.v8i1.463.
- Lukijanto, Jessica Vidya, Roy Setiawan, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, and Jl Siwalankerto. 2017. “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL.” 5(3).
- Mangkunegara A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, N. T. 2016. *Pengaruh Kinerja Guru Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa SDK Penabur Bandar Lampung*. Jakarta: Dalam Nita Tifani Manullang Jurnal Manajemen Magister.
- Marsono, Sulaiman Samad, and Ratmawati. 2021. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Smp Negeri 1 Kalukku Kabupaten Mamuju the Role of the Principal in Increasing Teacher’S Work Motivation At Smp Negeri 1 Kalukku Kabupaten Mamuju.” (iii).
- Moleong, Lexy J. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arief Syauqi, Abubakar Abubakar, and Cicih Sutarsih. 2019. “Pembinaan Penilik Dan Motivasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru Paud.” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 16(2):225–37. doi: 10.17509/jap.v26i2.21305.

- Mulyasa. 2006. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pianda, D. 2018. *Kinerja Guru Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: CV Jejak (Jejak Publisher).
- Pramuaji, K. A., & Loekmono, L. 2018. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian." *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*.
- Pratiwi, Warih Anggi, Iis Prasetyo, and Monita Nur Shabrina. 2021. "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5(2):1741–53. doi: 10.31004/obsesi.v5i2.970.
- Puth, Neuhäuser, Ruxton. 2014. *Effective Use of Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient*. edited by A. Behavior. Jakarta.
- Rahayu, Wantiari Wukir. 2020. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit." 17–19.
- Ratnasih C. 2017. "Leadership Style, Discipline, Motivation and the Implications on Teachers Performance." *IJHM (International Journal Of Human Capital Management)* 124–35.
- Rivai Abdul. 2020. "EFFECT OF WORK MOTIVATION AND PARTICIPATIVE LEADERSHIP TO UNDERSTAND FUNCTIONAL EMPLOYMENT BEHAVIOR (Study at the Office of Education and Culture, East Nusa Tenggara Province)." *Jurnal Eduscience* 7(2):40–49.
- Saebani, Afifudin &. 2012. "Metodologi Penelitian Kualitatif." *Bandung Alfabeta*.
- Sanita Oktari Andriyani, Supri Wahyudi Utomo, dan Liana Vivin Wihartanti. 2021. "SOEDIRMAN ECONOMICS EDUCATION JOURNAL [Http://Jos.Unsoed.Ac.Id/Index.Php/Seej/](http://Jos.Unsoed.Ac.Id/Index.Php/Seej/) PENGARUH MOTIVASI, GAYA BELAJAR DAN LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP HASIL BELAJAR DI SMKN 1 GEGER." 3:66–81.
- Sedarmayanti, and Guke Yolana Safer. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 13(3):501–24.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, Sabar Gunawan, and Dea Putri Perceka. 2019. "Influence of Leadership Style and Motivation to Teachers' Performance in BPI 1 Bandung Senior High School." 258(Icream 2018):106–10. doi: 10.2991/iceam-18.2019.23.
- Shah, Muhammad Jamal, Musawwir Ur Rehman, Gulnaz Akhtar, Huma Zafar, and Adnan Riaz. 2012. "Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions." *International Journal of Business and Social Science* 3(8):271–81.
- Siagian, Sondang P. 2004. "Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia." *Binarupa Aksara Jakarta* jilid 1.
- Siburana. 2014. "Faktor Penentu Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan." *Cakrawala Pendidikan* 32:257–65.
- Siswanto, R. D., Hamid, D. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Jurnal Administrasi Bisnis.
- Subagyo. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Semarang: FIS Universitas Semarang.
- Sugiyono. 2013. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan r & d. Alfabeta."
- Sujarweni. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*. Bandung Jaya Baya.
- Suud, Muh. 2014. "Kepemimpinan Sekolah Transformatif." *Jurnal Riset Manajemen* 1(2):192–200.
- Suyamti. 2009. "Hubungan Antara Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Di SMA Negeri Surakarta."
- Syiful Sagala. 2013. *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfa Beta.

- Thoha M. 2008. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2011. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya." *Jakarta Raja Grafindo Persada*.
- Wibowo, Dwi Teguh. 2020. "4.+Jurnal+Darlius,+Dwi+Teguh." 6(1):54–67.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln Kawangkoan." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Zaitun. 2015. "Sosiologi Pendidikan Analisis Komprehensif Aspek Pendidikan Dan Proses Sosial."
- Zubaidah. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SMP Negeri Kota Palembang." *Kournal Ecoment Global*.