KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU)
Vol.1, No.4 Juli 2024
e-ISSN: 3047-7603, p-ISSN :3047-9673, Hal 945-958
https://doi.org/10.61722/jinu.v1i4.2075

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di Mts Negeri 1 Jombang

Badi'atun Nadhiroh
Universitas Hasyim Asy'ari
sibadkoch327@gmail.com
Suwandi, M. Ed. Mgt
Universitas Hasyim Asy'ari
suwandi.unhasy@gmail.com

Abstract. *Teacher work motivation can be interpreted as internal and external encouragement that encourages a teacher to carry out his duties and responsibilities with enthusiasm, dedication and effectiveness. Motivation can also support the role of a teacher and have a positive impact on the quality of teaching and student learning outcomes. This research has the objectives, (1) To find out whether there is an influence of the principal's leadership style on teacher work motivation at MTs Negeri 1 Jombang. (2) To find out whether there is an influence of the work environment on teacher work motivation at MTs Negeri 1 Jombang. (3) To find out whether there is a simultaneous influence of the principal's leadership style and work environment on teacher work motivation at MTs Negeri 1 Jombang. This research uses a quantitative approach with an ex post facto type of research. The sample in this research was 57 teachers as respondents, using probability sampling using a saturated sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire distribution in the form of 36 (thirty six) question items. And using data analysis techniques with multiple linear regression tests. The results of this research show that, (1) The principal's leadership style using the calculated T test with a significance value of 0.000 < 0.05 and a calculated T result of 14,238 (14,238 > 2.006) means that Ho is rejected and Ha is accepted. This means that the principal's leadership style variable (X1) has a significant influence on the teacher's work motivation variable (Y). (2) Work environment using the calculated T test with a significance value of 0.000 < 0.05 and a calculated T result of 4.610 (4.610 > 2.006), then Ho is rejected and Ha is accepted. This means that the work environment variable (X2) has a significant influence on teacher work motivation (Y). (3) The principal's leadership style and work environment on teacher work motivation using the calculated F test with a significance value of 0.000 < 0.005 and the calculated F result is 20.284 (20.284 > 2.7758), so Ho is rejected and Ha is accepted.*
Keywords**:** Principal Leadership Style, Work Environment, Teacher Work Motivation.

Abstrak. Motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan semangat, penuh dedikasi dan efektif. Motivasi juga dapat menunjang peran seorang guru dan berdampak positif terhadap kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Penelitian ini memiliki tujuan, (1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MTs Negeri 1 Jombang. (2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di MTs Negeri 1 Jombang. (3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di MTs Negeri 1 Jombang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post facto.* Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 57 sebagai respondennya, menggunakan *probability sampling* dengan menggunakan teknik *sampel jenuh*. Perolehan data yang dilakukan menggunakan sebaran angket berupa 36 (tiga puluh enam) item soal. Dan menggunakan teknik analisis data dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan menggunakan uji T hitung

Received Mei 30, 2024; Revised Juni 2, 2024; Juli 01, 2024
* Badi'atun Nadhiroh, sibadkoch327@gmail.com

dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 dan hasil T hitung 14.238 (14.238 > 2.006) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja guru (Y). (2) Lingkungan kerja dengan menggunakan uji T hitung dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 dan hasil T hitung 4.610 (4.610 > 2.006) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel lingkungan kerja (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru (Y). (3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru dengan menggunakan uji F hitung dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.005 dan hasil F hitung 20.284 (20.284 > 2.7758) maka Ho ditolak dan Ha diterima.
Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Guru.

Pendahuluan

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang optimal dalam lingkungan kerja. Motivasi adalah proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi sikap, kebutuhan, keputusan dan persepsi seseorang dengan lingkungannya.[1] Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Pertama, faktor lingkungan kerja dapat memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi. Lingkungan yang menyenangkan, kooperatif, dan mendukung, seperti adanya hubungan yang baik antara rekan kerja, manajemen yang adil, dan peluang pengembangan karir yang jelas, dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif, seperti ketegangan antar rekan kerja, kebijakan manajemen yang tidak adil, dan kurangnya pengakuan atas prestasi kerja, dapat merendahkan motivasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi motivasi kerja adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan individu. Jika individu merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memberikan cukup kepuasan atau mencakup terlalu banyak tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan nilai-nilai pribadi mereka, motivasi kerja dapat menurun. Sebaliknya, ketika pekerjaan sejalan dengan minat dan nilai-nilai individu, serta memberikan ruang untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, motivasi kerja dapat meningkat. Faktor ketiga adalah pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja. Individu cenderung lebih termotivasi ketika mereka merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka. Keberadaan sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta umpan balik yang konstruktif dan positif dari atasan dan rekan kerja, dapat memberikan dorongan motivasi yang kuat bagi individu untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Faktor-faktor motivasi kerja guru dapat memberikan dorongan dan semangat kepada para pendidik dalam menjalankan tugas mereka dengan profesionalisme dan dedikasi. Dengan pengakuan dan penghargaan dari pihak sekolah serta masyarakat menjadi faktor penting dalam memotivasi guru. Ketika kerja keras dan prestasi seorang guru diakui dan dihargai, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam mendidik siswa-siswanya. Selain itu, dukungan dan kerjasama dari sesama staf dan rekan kerja juga memainkan peran penting dalam memotivasi guru. Menurut Hamzah B.Uno motivasi kerja adalah suatu daya penggerak atau dorongan yang dimiliki oleh manusia untuk melakukan suatu pekerjaan.[2] Ketika guru merasa didukung dan memiliki lingkungan kerja yang positif, mereka menjadi lebih termotivasi untuk berkolaborasi, berbagi ide, dan belajar dari satu sama lain. Kemudian, tantangan dan keberhasilan dalam menghadapi hambatan menjadi faktor motivasi yang kuat.

[1] Ahmad Kurniah, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasikerja Guru Ma Ihya' Ulumiddin Kampung Beru Kabupaten Bantaeng*, Economy Deposit Journal* Volume 1 No 1, Juli 2019

[2] Hamzah B.Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya,Bumi Aksara, jakarta, no;3 vol 2 2016, h.114

Sebagai pendidik, guru seringkali dihadapkan pada berbagai kendala dan tantangan dalam mengajar. Namun, ketika mereka berhasil mengatasi hambatan tersebut dan melihat perkembangan positif pada siswa-siswa mereka, hal ini memberikan kebanggaan dan motivasi tambahan dalam melakukan pekerjaan mereka. Selanjutnya, adanya kesempatan untuk mengembangkan diri juga menjadi faktor motivasi kerja guru. Ketika mereka memiliki akses ke program pelatihan dan pengembangan profesional, guru merasa dihargai dan didorong untuk terus meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajaran mereka.

Lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja guru dan siswa menjadi faktor motivasi kerja yang signifikan. Tujuan dari adanya lingkungan kerja yang baik adalah agar terciptanya suasana kerja yang kondusif dan efisien bagi siswa dan guru serta menumbuhkan motivasi belajar dan mengajar pada diri peserta didik dan guru agar memberikan kepuasan batin dan motivasi tambahan dalam menjalankan tugas pendidikan mereka.[3] Menurut Abdurrahmat Fathoni Motivasi suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan secarasadar. Motivasi adalah kemauan memberi upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi kerja pengertiannya sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Menurut Sergiovanni motivasi kerja guru adalah kemauan guru untuk mengerjakan tugas tugasnya. Disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah kemauan untuk memuaskan kebutuhan pribadi dalam meningkatkan kapasitas guru. Penelitian ini memfokuskan indikator motivasi pada kemauan.[4]

Secara keseluruhan, faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan individu, serta pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja, dapat berperan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Meningkatkan motivasi kerja bukanlah tugas yang mudah, namun pemahaman yang baik tentang faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dan individu mencari cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memotivasi.

lingkungan kerja adalah lingkungan tempat bekerja seorang pegawai atau karyawan dalam suatu kantor atau perusahaan. Lingkungan berupa tempat fisik yang terdiri dari meja kursi, almari serta peralatan kerja saja, juga meliputi yang lebih luas lagi. Di lingkungan kerja ada hubungan kerja baik antara rekan sekerja, bawahan dan pimpinan, sistem dan prosedur serta aturan yang berlaku, semuanya ikut memengaruhi lingkungan kerja. Sebab bila tidak ada keseimbangan akan menimbulkan kelebihan bagi tenaga kerja, kelebihan tersebut akan menyebabkan gangguan kondisi atau keadaan di lingkungan kerja, baik pengertian secara fisik maupun psikis yang memengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang meliputi: fasilitas kerja, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kreatifitas.[5] Pada penelitian ini indikator lingkungan kerja yang diambil adalah fasilitas sekolah, keamanan kerja dan hubungan guru.[6]

Kepala Sekolah sebagai pemimpin memiliki Gaya Kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan iklim sekolah untuk menggerakan perangkat sekolah sehingga tercapai

---

[3] Aminatuz zahro, Suwandi, Fakultas Agama Islam, Universitas Hasyim, and Tebuireng Jombang, "*Pengaruh Parents Education Level Dan Lingkungan Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa Memahami Materi.* (Hidayat & Abdillah , 2019)." 5, no. 2 (2023): 476–85.

[4] Imam Soetopo, Amiartuti Kusmaningtyas, and Tri Andjarwati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang," *Jmm17* 5, no. 02 (2019), https://doi.org/10.30996/jmm17.v5i02.1947.

[5] Aminatuz zahroh, Suwandi, "*Pengaruh Parents Education Level Dan Lingkungan Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa Memahami Materi* . (Astini , 2018). Pada Dasarn" 5, no. 2 (2023): 476–85.

[6] Soetopo, Kusmaningtyas, and Andjarwati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang." *Jurnal pers, no.4, (2021): 243*

tujuan. Selain Gaya Kepemimpinan dari seorang kepala sekolah, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. motivasi *(motivation)* pada dasarnya adalah motif *(motive)* yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Cara memimpin berkait dengan gaya pemimpin dalam bimbingan, pergerakan dan pengarahan kepada anak buah menuju pencapaian tertentu. Sikap dan perilaku kepala sekolah menjadi cerminan dalam mencapai keberhasilan manajemen sekolah.[7]

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah upaya pemberian dorongan kerja yang diberikan oleh Kepala Sekolah sebagai leader kepada para bawahan khususnya guru untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan dari pendidikan. Kehadiran seorang pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif dapat memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja guru. Motivasi kerja yang tinggi pada guru sangat penting karena dapat mempengaruhi kualitas pengajaran mereka, interaksi dengan siswa, dan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan pendidikan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menginspirasi, memotivasi, dan memandu para guru dalam mencapai performa terbaik mereka. Pemimpin yang baik akan mampu mempengaruhi guru-guru dengan memberikan arahan yang jelas, memberi dukungan, serta memberikan pengakuan atas pencapaian mereka. Selain itu, pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan kolaboratif, di mana ide-ide dapat berbagi dan inovasi dapat terjadi.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga berperan penting dalam motivasi kerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman, nyaman, dan bebas dari stres bagi guru. Fasilitas yang memadai, dukungan rekan kerja, dan kebijakan organisasi yang adil juga dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Lingkungan kerja yang positif akan mendorong guru untuk berpartisipasi aktif, berinovasi, dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditelusuri pengaruh dari gaya kepemimpinan yang berbeda dan lingkungan kerja yang berbeda terhadap motivasi kerja guru. Hasil dari penelitian di MTs Negeri 1 Jombang diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan di bidang pendidikan untuk meningkatkan kondisi kerja guru dan meningkatkan motivasi mereka. Dengan demikian, diharapkan kualitas pendidikan yang diberikan oleh para guru dapat terus meningkat dan memberikan dampak yang positif pada kemajuan siswa dan pengembangan pendidikan secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya.

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau

[7] M A Ridwan and S Suwandi, "Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di MTs Al Hidayat Jamantras Palembang," *Jurnal Sinestesia* 13, *no. 2 (2023): 844–51.*

mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.[8] **1)** Menurut kartini kartono, kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka dengan senang hati akan berusaha mencapai tujuantujuan kelompok.[9] Berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Tompubolon, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.[10] **2)** Menurut House dalam Gary Yukl, mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.[11] **3)** Menurut Miftah Thoha Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini, terdapat dua kategori gaya kepemimpinan yang ekstrem, yakni: gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya kepemimpinan demokratis.[12]

Gaya kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas otoritas posisi dan penggunaan otoritas. Dengan kata lain, bahwa seorang pemimpin atau manajer dengan kekuasaannya atau otoritasnya bisa dipergunakannya sebagai acuan atau alat pengambilan keputusan ataupun hal-hal yang berkenaan dengan kebijakan perusahaan. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan atau kemampuan personal dan keikutsertaan pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seseorang yang sedang melakukan pekerjaan yang mana lingkungan tersebut akan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaanya. Beberapa tokoh menguraikan beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seseorang yang sedang melakukan pekerjaan yang mana lingkungan tersebut akan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaanya. Beberapa tokoh menguraikan beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. 1) Menurut Robbins menyatakan bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara.[13] 2) Menurut nitisemito, beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja diantaranya adalah : pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan,

---

[8] Regina Aditya Reza, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara, (*Jurnal Ekonomi Riset, Vol.3, No.3, mEI 2017, ISSN: 2474-0655,)*, h. 12.

[9] Kartini Kartono, *Kepemimpinan dan Kepemimpinan,* Rajawali Pers, Jakarta 2009, h. 57

[10] Biatna Tampubolon, "*Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor EtosKerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan*" ISNI 19-9001-2001", dalam Jurnal Standarisasi, No. 9, h. 107.

[11] Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Alih Bahasa: Budi Supriyanto (Jakarta:Indeks, 2009) h. 4.

[12] Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 303.

[13] Robbins, *Prilaku Organisasi, Alih Bahasa Halidah* dan Dewi Sartika, (Jakarta : Erlangga, 2002),h. 56.

musik, keamanan, kebisingan.[14] 3) Sedangkan menurut sedarmayanti yang menjadi faktor lingkungan kerja diantaranya adalah : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan. indikator-indikator lingkungan kerja di lingkungan sekolah

Motivasi kerja guru

Secara umum, semua orang pasti membutuhkan motivasi untuk dapat rajin dalam bekerja. Seseorang akan bersemangat melakukan segala aktivitasnya apabila dalam dirinya ada motivasi yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk menggerakkan atau melakukan suatu kegiatan sehingga atau tingkah laku untuk mencapai tujuan yang telah tentukan. Seseorang dalam bekerjapun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja.[15] Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat seseorang lebih giat dan rajin dalam bekerja. Giat dalam bekerja berarti dapat melaksanakan tugas-tugas maupun yang lainnya secara baik.

Menurut Edy Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern.[16] Faktor intern meliputi: 1) Keinginan untuk dapat hidup. 2) Keinginan untuk dapat memiliki. 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. 5) Keinginan untuk berkuasa Sedangkan faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi: a) Kondisi lingkungan kerja b) Kompensasi yang memadai c) Supervisi yang baik d) Adanya jaminan pekerjaan e) Status dan tanggung jawab f) Peraturan yang fleksibel.

Sedangkan menurut Asdiqoh, ada empat faktor yang menimbulkan motivasi kerja guru, yaitu:[17] 1) Dorongan untuk bekerja, Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasi keinginan-keinginan dan kebutuhankebutuhan yang ada. 2) Tanggung jawab terhadap tugas, Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. 3) Minat terhadap tugas, Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan suatu kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik. a) Indikator Motivasi Kerja Guru Menurut Hamzah B. Uno, menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja. 2) Prestasi yang dicapainya. 3) Pengembangan diri. 4) Serta Kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru.

METODE PENELITIAN

[14] Nitisemito, *Manajemen personalia*, (Jakarta : Ghalia, 1996),h. 110.

[15] Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), h. 2-3.

[16] Edy Sutrisno,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 116-120.

[17] Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, h. 76-77.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada sampel dan populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, penafsiran terhadap data menggunakan statistik atau berupa angka-angka untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.[18] Penelitian ini memerlukan pendekatan untuk mengukur motivasi guru melalui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap lingkungan kerja di MTs Negeri 1 Jombang yang berjumlah 57 guru.

Jenis penelitian yang akan peneliti gunakan adalah jenis penelitian *ex post facto*. Penelitian *ex post facto* ini adalah penelitian yang dilakukan setelah suatu kejadian itu terjadi. Penelitian *ex post facto* ini bertujuan untuk menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan variabel bebas secara keseluruhan sudah terjadi. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Terdapat tiga bentuk hubungan yaitu ada hubungan simetris, hubungan kausal dan yang terakhir hubungan timbal balik.

Untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, peneliti memakai metode kuantitatif. Mereka memakai alat study untuk mendapat sumber informasi dan mengevaluasi data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis. Jenis study *Ex Post Facto* dipakai untuk menjelaskan peristiwa yang telah terjadi kemudian melihat kembali di dalam menentukan penyebab potensial dari peristiwa tersebut. Setelah itu, kuesioner atau metode penyajian sumber data lainnya dipakai oleh peneliti dalam study ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Data

Uji Validitas

Berdasarkan analisis data penelitian dari kuesioner berupa 36 pertanyaan yang dihasilkan dari jawaban responden yang berjumlah 57 (lima puluh tujuh) responden dan dikelola oleh peneliti dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 23. Mendapatkan hasil bahwa nilai koefisien untuk variabel pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dengan menggunakan uji F hitung dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.005 dan hasil F hitung 20.284 (20.284

[18] Sugiyono, *Metode Penelitian*, Kuantitatif., 7-8

> 2.7758) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja guru (Y).

Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dari hasil output SPSS versi 23, bahwa kedua variabel independen dapat diketahui dari hasil yang didapatkan pada nilai adjusted R square (koefisien determinan) 0.005 atau 5% yang artinya pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen motivasi kerja guru (Y) sebesar 85% dan sisanya 15% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat yang memberikan hasil yang tetap sama (konsisten, ajeg). Hasil pengukuran harus tetap sama (relatif sama) jika pengukurannya diberikan pada subyek yang sama meskipun dilakukan oleh orang yang berbeda, waktu yang berlainan, dan tempat yang berbeda[19].

Pengujian reliabilitas dalam hal ini menggunakan metode Cronbach's Alpha, suatu variabel akan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka reliabel[20].

Tabel 1..Uji Reliabilitas

No	Nama Variabel	Koefisien Cronbach"s Alpha	Tingkat Reliabilitas
1.	X^1	0,874	Sangat Tinggi
2.	X^2	0,872	Sangat Tinggi
3.	Y	0,828	Sangat Tinggi

Merujuk hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,600 yang menunjukkan bahwa kuesioner dapat dipercaya.atau konsisten.

[19] Rostina sundayana, *Statistik Penelitian*.., 69
[20] ujarweni, V. Wiratna, *Metodologi Penelitian*., 85

Uji T Parsial Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji menggunakan SPSS, hasil yang diperoleh sesuai dengan uji T parsial sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji T Parsial Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,066	6,962		-1,159	,252
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,454	,089	,568	5,122	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan tabel 2 hasil uji T diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) nilai signifikansi 0,000 (0,000 < 0,005). Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan cara pengambilan keputusan T hitung dan T tabel dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai T hitung > T tabel maka hipotesis diterima dan jika nilai T hitung < T tabel maka hipotesis ditolak. Dengan rumus T tabel sebagai berikut:

T tabel = t (a/2; n-k-l)

Keterangan:

k : Jumlah variabel (3)

a : Tingkat kepercayaan 5% (0,05)

n : Jumlah responden (57)

Jika dimasukkan datanya maka sebagai berikut:

T tabel = t (0,05/2; 57-3-1)

= t (0,025; 53)

= 2.006

Kesimpulan T parsial dengan cara T hitung dan T tabel dari hasil tabel 4.18 nilai T hitung pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) yaitu

14.238 (14.238 > 2.006) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terdapat pengaruh terhadap variabel motivasi kerja guru (Y).

Tabel 3. Hasil Uji T Parsial Lingkungan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,332	5,700		,234	,816
	Lingkungan Kerja	,527	,114	,528	4,610	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan tabel 3 hasil uji T diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja (X_2) nilai signifikansi 0.000 (0,000 < 0,005). Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel motivasi kerja guru.

Berdasarkan cara pengambilan keputusan T hitung dan T tabel dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai T hitung > T tabel maka hipotesis diterima dan jika nilai T hitung < T tabel maka hipotesis ditolak. Dengan rumus T tabel sebagai berikut:

T tabel = t (a/2; n-k-1)

Keterangan:

k : Jumlah variabel (3)

a : Tingkat kepercayaan 5% (0,05)

n : Jumlah responden (57)

Jika dimasukkan datanya maka sebagai berikut:

T tabel = t (0,05/2; 57-3-1)

= t (0,025; 53)

= 2.006

Kesimpulan T parsial dengan cara T hitung dan T tabel dari hasil tabel 4.21 nilai T hitung pada variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu 4,610 (4,610 >

2.006) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel lingkungan kerja (X_2) terdapat pengaruh terhadap motivasi kerja guru.

Tabel 4. Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445,393	2	222,696	20,284	,000[b]
	Residual	592,853	54	10,979		
	Total	1038,246	56			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

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

Berdasarkan tabel 4. nilai signifikan bahwa dapat diketahui pada hasil uji F hitung melalui perhitungan SPSS 23.0 nilai signifikansi (sig.) F hitung adalah 0.000 < 0.005 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan atau bersama sama variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Berdasarkan tabel 4.22 hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 20.284 (20.284 > 2.7758) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel motivasi kerja guru (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru (X_1-Y)

Berdasarkan analisis data penelitian dari kuesioner berupa 36 pertanyaan yang dihasilkan dari jawaban responden yang berjumlah 57 (lima puluh tujuh) responden dan dikelola oleh peneliti dengan menggunakan program aplikasi SPSS ver.23 mendapatkan hasil bahwa nilai koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan menggunakan uji T hitung dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 dan hasil T hitung 14.238 (14.238 > 2.006) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja guru (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru (X_2-Y)

Berdasarkan analisis data penelitian dari kuesioner berupa 36 pertanyaan yang dihasilkan dari jawaban responden yang berjumlah 57 (lima puluh tujuh) responden dan dikelola oleh peneliti dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 23 mendapatkan hasil bahwa nilai koefisien untuk variabel budaya organisasi dengan menggunakan uji T hitung dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 dan hasil T hitung 4.610 (4.610 > 2.006) maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel lingkungan kerja (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru (X_1, X_2 dan Y)

Berdasarkan analisis data penelitian dari kuesioner berupa 36 pertanyaan yang dihasilkan dari jawaban responden yang berjumlah 57 (lima puluh tujuh) responden dan dikelola oleh peneliti dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 23. Mendapatkan hasil bahwa nilai koefisien untuk variabel pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dengan menggunakan uji F hitung dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.005 dan hasil F hitung 20.284 (20.284 > 2.7758) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja guru (Y).

Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dari hasil output SPSS versi 23, bahwa kedua variabel independen dapat diketahui dari hasil yang didapatkan pada nilai adjusted R square (koefisien determinan) 0.005 atau 5% yang artinya pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen motivasi kerja guru (Y) sebesar 85% dan sisanya 15% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diperkuat dengan penelitian Ahmad Kurniah Dari hasil penelitian uji F hitung dengan nilai signifikasi 0.000 < 0.005 dan hasil F hitung 118.18 (118.18>115.77) Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja sekolah (X_2) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja guru (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan menggunakan uji T hitung dengan nilai signifikansi 0.000

< 0.05 dan hasil T hitung 14.238 (14.238 > 2.006) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja guru (Y). (2) Lingkungan kerja dengan menggunakan uji T hitung dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 dan hasil T hitung 4.610 (4.610 > 2.006) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel budaya organisasi (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru (Y). (3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru dengan menggunakan uji F hitung dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.005 dan hasil F hitung 20.284 (20.284 > 2.7758) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja guru (Y).

DAFTAR PUSTAKA

B.Uno, Hamzah Teori Motivasi dan Pengukurannya,Bumi Aksara, jakarta, no;3 vol 2 2016, h.11

Edy *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 116-120.

Kartono, Kartini,*Kepemimpinan dan Kepemimpinan,* Rajawali Pers, Jakarta 2009, h. 57

Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), h. 2-3.

Kurniah ,Ahmad, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasikerja Guru Ma Ihya' Ulumiddin Kampung Beru Kabupaten Bantaeng, *Economy Deposit Journal* Volume 1 No 1, Juli 2019

Nitisemito, *Manajemen personalia*, (Jakarta : Ghalia, 1996),h. 110.

Reza, Regina Aditya, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara, (*Jurnal Ekonomi Riset, Vol.3, No.3, mEI 2017, ISSN: 2474-0655,)*, h. 12.

Ridwan, M A, and S Suwandi, "Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di MTs Al Hidayat Jamantras Palembang," *Jurnal Sinestesia* 13, *no. 2 (2023): 844–51.*

Robbins, *Prilaku Organisasi, Alih Bahasa Halidah* dan Dewi Sartika, (Jakarta : Erlangga, 2002),h. 56.

Soetopo, Imam, Amiartuti Kusmaningtyas, and Tri Andjarwati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang," *Jmm17* 5, no. 02 (2019), https://doi.org/10.30996/jmm17.v5i02.1947.

Sutrisno, Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, h. 76-77.

Tampubolon, Biatna, "*Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor EtosKerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan*" ISNI 19-9001-2001", dalam Jurnal Standarisasi, No. 9, h. 107.

Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 303.

Yukl, Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Alih Bahasa: Budi Supriyanto (Jakarta:Indeks, 2009) h. 4.

Zahro, Aminatuz Suwandi, Fakultas Agama Islam, Universitas Hasyim, and Tebuireng Jombang, "*Pengaruh Parents Education Level Dan Lingkungan Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa Memahami Materi.* (Hidayat & Abdillah , 2019)." 5, no. 2 (2023): 476–85.

Zahroh, Aminatuz, Suwandi, "*Pengaruh Parents Education Level Dan Lingkungan Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa Memahami Materi .* (Astini , 2018). Pada Dasarn" 5, no. 2 (2023): 476–85.