

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU
PADA SMK NEGERI 1 GORONTALO**

Oleh

MUH.FADLI ISMAIL

E2119075

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU
PADA SMK NEGERI 1 GORONTALO**

Oleh

MUH.FADLI ISMAIL

E2119075

SKRIPSI


Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

guna memperoleh gelar Sarjana

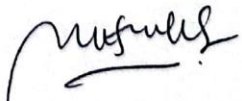
Dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada

tanggal Gorontalo,2024

Pembimbing I


Syamsul SE., M.Si
NIDN:0921108502

Pembimbing II


Poppy Mu'jizat, SE., MM
NIDN:0915016704

HALAMAN PERSETUJUAN

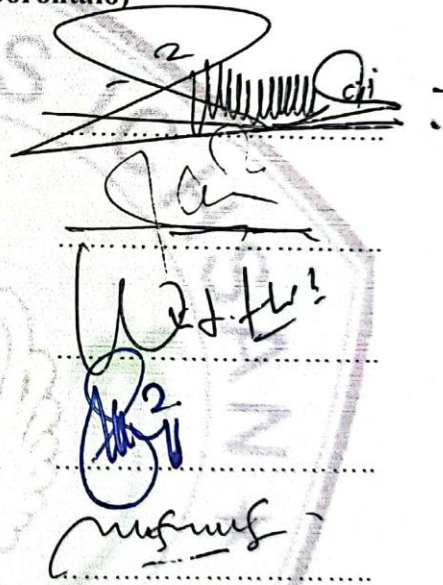
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU PADA SMK NEGERI 1 GORONTALO

OLEH
MUHLFADLI ISMAIL

E2119075

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu
(S1) Universitas Ichsan Gorontalo)


1. Zulkarnain I. Idris, SE.,M.Si
(Ketua penguji)
2. Syaiful Pakaya, SE.,MM
(Anggota penguji)
3. Wiwin L. Husin, SE.,MM
(Anggota penguji)
4. Syamsul, SE.,M.Si
(Pembimbing utama)
5. Poppy Mu'jizat, SE.,MM
(Pembimbing pendamping)




Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN.0928116901



Syamsul, SE., M.Si
NIDN.0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihaklain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, Kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut kan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini , maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo,..... 2024
Yang membuat pernyataan

(Muhammad Fadli Ismail)
NIM: E2119075

ABSTRAK

MUH. FADLI ISMAIL. E2119075. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU PADA SMK NEGERI 1 GORONTALO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) guru SMK Negeri 1 Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) guru SMK Negeri 1 Gorontalo yaitu sebesar 0,684 atau 68,4%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) guru SMK Negeri 1 Gorontalo yakni sebesar 0.153 atau 15,3%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) guru SMK Negeri 1 Gorontalo yakni sebesar 0.505 atau 50,5%.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja

ABSTRACT

MUH. FADLI ISMAIL. E2119075. THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER WORK MOTIVATION AT STATE VOCATIONAL HIGH SCHOOL 1 GORONTALO

This study aims to determine the extent of the effect of leadership style (X1) and work environment (X2) on teacher work motivation (Y) at State Vocational High School 1 Gorontalo. The method used in this study is a quantitative approach with descriptive presentation. The population and sampling technique used in this study are taken by a survey method. The data collection techniques are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is the path analysis method. The results of the first test show that leadership style (X1) and work environment (X2) simultaneously have a significant effect on teacher work motivation (Y) at State Vocational High School 1 Gorontalo, namely 0.684 or 68.4%. The results of the second hypothesis test indicate that leadership style (X1) partially has a significant effect on teacher work motivation (Y) at State Vocational School 1 Gorontalo, namely 0.153 or 15.3%. The results of the third test indicate that the work environment (X2) partially has a significant effect on teacher work motivation (Y) at State Vocational School 1 Gorontalo, namely 0.505 or 50.5%.

Keywords: leadership style, work environment, work motivation

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru pada SMK 1 Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada : Muh. Ichsan Gaffar, SE., M. Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M. Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE., M. Si , selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE ., M. Si selaku ketua Program Studi Manajemen sekaligus sebagai pembimbing I, Ibu Poppy Mu’jizat, SE., MM selaku sebagai pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan SMK Negeri 1 Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tua ku yang

Selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi. Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut.

Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang Telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo,..... 2024

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	10
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3 Motivasi Kerja.....	28
2.1.4 Penelitian Terdahulu	32
2.2 Kerangka Pemikiran.....	33
2.3 Hipotesis	35
BAB III.....	36
OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	36

3.1 Objek Penelitian	36
3.2 Metode Penelitian.....	36
3.2.1 Metode yang digunakan	36
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	37
3.2.3 Populasi Dan Sampel	39
3.2.4 Jenis dan sumber data	41
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian	42
3.2.7 Metode Analisis Data	46
3.2.8 Pengujian Hipotesis.....	48
BAB IV	49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	49
4.1.1 Sejarah Singkat SMK Negeri 1 Gorontalo	49
4.1.2 Visi dan Misi	49
4.1.3 Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Gorontalo	50
4.2 Hasil Penelitian.....	51
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	51
4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian	53
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
4.2.4 Analisis Data Statistik.....	61
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	63
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	64
BAB V.....	74
PENUTUP.....	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 3.1 Analisis Jalur (Path Analysis).....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Gorontalo	50
Gambar 4.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengaruh Langsung	61

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Operasional Variabel Motivasi Kerja	38
Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner	39
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor	53
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan (X1)	54
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2)	56
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (Y)	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)	60
Tabel 4.14 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Motivasi Kerja.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi dan informasi yang pesat memaksa setiap organisasi untuk terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi secara cepat. Adaptasi ini menjadi kunci untuk menjaga keberlangsungan organisasi. Salah satu aspek yang penting dalam adaptasi ini adalah sumber daya manusia. Meskipun manusia dianggap sebagai sumber daya, namun sebenarnya mereka juga merupakan aset yang berharga bagi organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam membimbing organisasi untuk menghadapi ketidakpastian perubahan dari waktu ke waktu.

Sumber daya manusia harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi disekitarnya. Mereka harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan perkembangan teknologi dan informasi. Selain itu, mereka juga perlu memiliki kemampuan untuk berinovasi dan berkreasi untuk membantu organisasi tetap bersaing dalam lingkungan yang terus berubah. Dengan demikian, sumber daya manusia bukan hanya sebagai penopang, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam proses adaptasi organisasi terhadap perubahan yang terjadi. Secanggih apapun alat yang digunakan oleh suatu organisasi, tidak akan berhasil mencapai tujuan organisasi apabila tidak didukung dari peran aktif dari sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai. Sehingga, teknologi sebagai pendukung tidak bisa bergantung sepenuhnya tanpa melibatkan aspek sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi , karena organisasi sangat

Mebutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan berkualitas dalam melaksanakan kegiatan organisasi yang pada umumnya melibatkan unsur pegawai yang terdapat di dalam organisasi yang berkontribusi dalam pelaksanaan tugas secara optimal demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki keberadaan yang lebih dari sekadar objek atau alat bagi organisasi. Mereka memiliki pikiran dan perasaan yang memungkinkan mereka untuk mengaktifkan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi yang ada dalam diri pegawai mencerminkan tingkat kebersemangatan mereka dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami motivasi dari setiap pegawai, karena hal ini dapat menjadi kekuatan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Memahami motivasi pegawai dapat membantu organisasi dalam mengoptimalkan kinerja mereka. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung lebih produktif dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pemahaman yang baik tentang motivasi pegawai juga dapat membantu organisasi dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, seperti program pengembangan karir dan insentif yang sesuai. Dengan demikian, pemahaman tentang motivasi pegawai bukan hanya bermanfaat bagi pegawai itu sendiri, tetapi juga bagi keseluruhan kesuksesan dan keberlangsungan organisasi. Menurut Siagian (2012: 102) motivasi merupakan tenaga penggerak yang menjadikan keinginan dari seorang anggota organisasi untuk mengarahkan

kemampuan berupa pengetahuan dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan pemenuhan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran. Motivasi adalah adanya dorongan yang hadir dalam diri seseorang, memaksanya melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara hubungan, kebutuhan dan kepuasan yang timbul pada diri orang tersebut. Motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tujuan organisasi di pengaruh banyak faktor, diantaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan sendiri harus mempunyai cara sendiri dalam mempengaruhi bawahannya, yang bisanya disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Tjiptono dalam Pasla,.dkk, (2015) bahwa kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Menurut Ranupandojo (Marfuah & Ruzikna, 2015) gaya kepemimpinan di antaranya adalah gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, bebas, dan kharismatik. Sedangkan menurut Robbins (Elyas, 2017) jenis gaya kepemimpinan terdiri dari gaya kepemimpinan kharismatik, transformasional, transaksional, autentik dan melayani. Dari teori gaya kepemimpinan tersebut penulis mengambil tiga gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Ranupandojo (Lauritta, 2017) kepemimpinan demokratis adalah gaya memimpin yang demokratis dimana pemimpin mengajak bawahannya untuk merundingkan masalah yang menyangkut pekerjaannya dan setiap keputusan

Yang diambil selalu berdasarkan keputusan bersama. Gaya kepemimpinan otoriter menurut Kartono (Wandawi, 2018), berdasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi, pemimpin selalu ingin berperan sebagai pemain tunggal. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Menurut Robbins (Elyas, 2017) Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan model gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi bahwa para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

Selain dari gaya kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, juga di pengaruhi lingkungan kerja di mana pegawai berada atau bekerja. Menurut Hemsath dan Yerkes (Alyani&Djastuti,2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dengan struktur fisik operasi serta nuansa yang melekat di dalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan senang dengan lingkungan kerjanya, maka mereka akan betah di tempat kerja sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan prestasi kerja akan tercapai. Lingkungan kerja yang memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat membuat karyawan lebih loyal karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap berada di organisasi di mana karyawan tersebut bekerja Untuk menunjang keberhasilan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, harmonis juga menjadi kewajiban perusahaan. Menurut

Sedarmayati (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja.

SMK Negeri 1 Gorontalo secara resmi didirikan tahun 1954 dengan nama SMEA Negeri Gorontalo dengan status swasta. Kemudian berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan No. 4404/B/III tanggal 31 agustus 1955 diubah menjadi SMK Negeri 1 Gorontalo. Hingga mencapai usia emasnya (50 tahun) sekolah ini tetap menunjukkan eksistensinya sebagai sekolah menengah kejuruan yang berkembang dinamis, produktif, kreatif, dan inovatif, sehingga makin memperoleh kepercayaan dari dunia usaha dan industri maupun masyarakat luas. Dari tahun ketahunan imo (minat) masyarakat untuk mendaftar di SMK Negeri 1 Gorontalo semakin meningkat, hal ini antara lain disebabkan keterserapan lulusan SMK Negeri 1 Gorontalo di dunia kerja, prestasi bidang akademik (intrakurikuler) dan ekstra kurikuler melalui terobosan produktif, kreatif dan inovatif, sebagai pusat ICT dan ECT di Provinsi Gorontalo, serta telah ditetapkan menjadi salah satu sekolah dari 90 sekolah SMK berstandar Internasional, berdasarkan SK. Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasioanal No. 10/C/KEP/MN/2009 tentang penetapan 90 (sembilan puluh) SMK sebagai target sasaran pengembangan SMK-SBI melalui proyek Indonesia Vocational Educational Sterghthening (INVEST).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan di SMK Negeri 1 Gorontalo pada bagian Kepegawaian ditemukan adanya fenomena yang terjadi pada SMK Negeri 1 Gorontalo yaitu adanya indikasi penurunan motivasi

Guru dalam bekerja yang disebabkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Hal ini dapat terlihat dari adanya fenomena dimana Kepala sekolah yang kurang komunikatif atau tidak transparan dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam visi dan misi sekolah, serta memunculkan kesalahpahaman di antara staf, guru, dan siswa. Gaya kepemimpinan yang tidak adil dalam memperlakukan staf, guru, atau siswa dapat menciptakan ketegangan dan konflik dalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang tidak aktif dalam mengembangkan potensi staf dan guru dapat menghambat kemajuan sekolah dalam hal kualitas pengajaran dan pembelajaran. Konflik antara staf, guru, atau siswa seringkali terjadi di lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang tidak mampu mengelola konflik dengan baik dapat menyebabkan atmosfer yang tidak kondusif di sekolah. Gaya kepemimpinan yang tidak konsisten dalam mengambil keputusan atau menegakkan aturan sekolah dapat menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian di kalangan staf, guru, dan siswa. Kepala sekolah yang tidak mampu memberikan dukungan yang cukup kepada staf, guru, atau siswa dalam mencapai tujuan mereka dapat menghambat motivasi dan kinerja mereka. Perubahan dalam dunia pendidikan dan masyarakat seringkali membutuhkan adaptasi yang cepat dari sekolah. Kepala sekolah yang tidak mampu menghadapi perubahan dengan baik dapat menghambat kemajuan sekolah dalam menghadapi tantangan baru.

Selain itu, motivasi kerja guru juga disebabkan lingkungan kerja di sekolah dimana, Kurangnya pencahayaan yang memadai di ruang kelas dapat mengganggu proses pembelajaran, membuat mata lelah, dan menurunkan konsentrasi siswa dan guru. Suhu udara yang tidak nyaman, terlalu panas atau

terlalu dingin, dapat mengganggu kenyamanan dan konsentrasi guru dalam mengajar. Kebisingan dilingkungan sekolah, baik dari luar ruangan maupun dari dalam ruangan, dapat mengganggu proses belajar-mengajar dan menciptakan ketegangan bagi guru. Penggunaan warna yang tidak tepat dalam dekorasi ruang kelas atau bangunan sekolah dapat memengaruhi suasana belajar dan mood guru serta siswa. Ruang kelas yang sempit atau kurangnya ruang gerak dapat membuat guru merasa terbatas dalam menjalankan aktivitas pembelajaran yang interaktif dan dinamis. Faktor-faktor fisik yang tidak nyaman, seperti penerangan yang buruk atau suhu udara yang tidak sesuai, dapat mengganggu kemampuan guru untuk bekerja secara efisien dan produktif. Konflik interpersonal antara guru, kurangnya kerjasama antar guru, atau ketidakharmonisan dalam hubungan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan mengganggu kolaborasi dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada SMK Negeri 1 Gorontalo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan Terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru Pada SMK Negeri 1 Gorontalo

2. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial Terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru Pada SMK Negeri 1 Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial Terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru Pada SMK Negeri 1 Gorontalo

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru Pada SMK Negeri 1 Gorontalo.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan Terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru Pada SMK Negeri 1 Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial Terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru Pada SMK Negeri 1 Gorontalo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial Terhadap Motivasi Kerja (Y) Guru Pada SMK Negeri 1 Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan

pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat member data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada SMK Negeri 1 Gorontalo

Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja guru

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap organisasi dapat bergerak jika dituntun oleh seorang pemimpin. Setiap pemimpin mempunyai karakter dan tingkah laku yang berbeda dalam memimpin bawahannya. Kepemimpinan sendiri harus mempunyai cara sendiri dalam mempengaruhi bawahannya. Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015) kepemimpinan adalah proses seseorang dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama-sama dengan cara tidak memaksa. Dengan begitu hadirnya seorang pemimpin pun akan sangat membantu perusahaan dalam bekerja sama dengan bawahannya untuk mencapai sasarnya. Sedangkan, menurut Tjiptono dalam Pasla,.dkk, (2015) bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gaya nya lah yang membedakan dirinya dengan orang lain, oleh karena itu dapat diartikan di sini bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. “Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan

perilaku para anggota organisasi atau bawahannya”. Gaya tersebut dapat berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu (Syaiyid, Utami, & Faisa, 2013)

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain

Menurut Ranupandojo (Marfuah & Ruzikna, 2015) gaya yang diharapkan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, diantaranya yaitu:

1. Kepemimpinan yang otoriter (authorition leadership)

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang berdasarkan pada kekuasaan mutlak. seorang pemimpin yang otoriter memimpin pengikutnya dengan mengarahkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Segala keputusan berada pada satu tangan yaitu pemimpin otoriter itu sendiri, yang menganggap dirinya mengetahui lebih banyak daripada orang lain. Setiap keputusannya dianggap sah dan pengikutnya harus menerima.

2. Kepemimpinan demokratis (democratic/participative leadership)

Kepemimpinan demokratis yaitu gaya memimpin yang demokratis dimana ia mengajak bawahannya untuk merundingkan masalah yang menyangkut pekerjaannya. Dan setiap keputusan yang diambil selalu berdasarkan keputusan bersama. Seorang pemimpin yang demokratis biasanya selalu berinteraksi dengan bawahannya

3. Kepemimpinan yang bebas (freereign/laissezfaireleadership)

Gaya kepemimpinan ini menjalankan perannya secara pasif, kepemimpinan ini menyerahkan segala usaha untuk menentukan tujuan dan kegiatan sepenuhnya kepada anggota kelompoknya dan hanya menyerahkan bahan-bahan dan alat- alat yang dibutuhkan untuk pekerjaannya itu. Kepemimpinan ini tidak mengambil inisiatif apapun meski ia berada ditengah kelompoknya.

4. Kepemimpinan kharismatik

Gaya kepemimpinan ini melingkupi daya tarik dan pembawaanya yang luar biasa sehingga ia mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar dan fanastik, meskipun para pengikut ini sering pula tidak dapat menjelaskan kenapa mereka menjadi pengikut pemimpin tersebut.

Menurut Robbins (Elyas, 2017) mengidentifikasi ada beberapa jenis gaya kepemimpinan, antara lain:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa parapengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Model Gaya Kepemimpinan Transformasional mengidentifikasi bahwa para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Para pemimpin yang membimbing dan memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan

4. Gaya Kepemimpinan Autentik

Para pemimpin yang mengetahui siapakah mereka, mengetahui apa yang mereka yakini dan nilai, serta bertindak dengan nilai tersebut dan meyakini secara terbuka dan berterus terang. Para pengikut mereka akan mempertimbangkan mereka menjadi orang-orang yang memiliki etika. Kepemimpinan yang autentik adalah suatu cara yang menjanjikan untuk berpikir mengenai etika dan kepercayaan didalam kepemimpinan karena menitik beratkan pada aspek moral yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

5. Gaya Kepemimpinan Melayani

Suatu gaya kepemimpinan yang ditandai dengan melampaui kepentingan pemimpin sendiri dan akan menitik beratkan pada kesempatan untuk membantu para pengikutnya agar bertumbuh dan berkembang.

Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Ranupandojo (Lauritta, 2017) kepemimpinan demokratis adalah gaya memimpin yang demokratis dimana pemimpin mengajak bawahannya untuk merundingkan masalah yang menyangkut pekerjaannya dan setiap keputusan yang diambil selalu berdasarkan keputusan bersama. Seorang pemimpin yang demokratis biasanya selalu berinteraksi dengan bawahannya.

Sedangkan menurut Sutarto (Lauritta, 2017) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama sama antara pimpinan dan bawahan.

Menurut Syafi'ie, (Marfuah & Ruzikna, 2015) mengemukakan gaya demokratis dalam kepemimpinan pemerintahan yaitu dengan cara dan irama pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, begitu juga antar bawahan dibagi tugas secara merata, kemudian pemilihan tugas tersebut dilakukan secara terbuka antar bawahan dianjurkan berdiskusi tentang keberadaannya untuk membahas tugasnya, baik bawahan yang terendah sekalipun boleh menyampaikan saran serta diakui haknya, dengan demikian dimiliki persetujuan dan Konsensus atas kesepakatan bersama

Menurut Sutikno (Lauritta, 2017) mengatakan bahwa tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin, selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staff dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pemberian tugas disertai pelimpahan wewenang

dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

Menurut Indrawijaya (Lauritta,2017) gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksananya. Sedangkan menurut Gary K. Hines (Lauritta,2017) Pemimpin yang demokratis (partisipatif) berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka. Komunikasi berjalan dengan lancar sehingga saran dapat berasal dari atasan (pimpinan) ke bawahan, dan sebaliknya dari bawahan ke atasan. Bawahan berpartisipasi dalam menetapkan sasaran dan memecahkan masalah. Keikutsertaan ini mendorong komitmen anggota pada keputusan akhir. Pemimpin demokratis menciptakan situasi dimana individu dapat belajar, mampu memantau kinerja sendiri, mengakui bawahan untuk menentukan sasaran yang menantang, menyediakan kesempatan untuk meningkatkan metode kerja dan pertumbuhan pekerjaan serta mengakui pencapaian dan membantu pegawai belajar dari kesalahan.

Menurut Yukl (Lauritta, 2017) menjabarkan gaya kepemimpinan demokratis, dimana pemimpin bertindak sebagai suatu sosial. Para karyawan memperoleh informasi dari pemimpin tentang kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan didorong untuk mengungkapkan gagasan dan mengajukan saran. Kecenderungan yang umum adalah kearah penerapan praktek demokratis lebih luas karena konsisten dengan model

Perilaku organisasi yang suportif dan kolegal. Ciri pemimpin demokratik dalam hal pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikut sertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Pemeliharaan hubungan tipe demokratik biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan antara hubungan yang formal dan informal. Seorang pemimpin yang demokratik cenderung memperlakukan bawahannya sebagai rekan kerja, juga menjaga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat rasional.

Menurut Daryanto (Lauritta, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama serta yang paling penting dalam sebuah organisasi. Perwujudan dari tipe kepemimpinan ini didominasi perilaku sebagai pelindung, penyelamat, serta perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi. Selain itu diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana. Dengan didominasi oleh ketiga perilaku tersebut, maka dalam tipe ini diwarnai dengan upaya mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi yang efektif, berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai antara yang satu dengan yang lain.

Dari penjelasan-penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya memimpin dimana pimpinan dalam mengambil keputusan selalu berdasarkan keputusan bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim dalam (Pasla,dkk, 2015) Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang mengikut sertakan para bawahan dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Adapun Ciri-cirinya antara lain:

- a. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi itu.
- b. Bawahan oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksanaan secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- c. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- d. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter

Mosedeghard dan Yannoamma (Sari, 2016) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang mengenai pekerjaan, berdasarkan faktor-faktor lingkungan kerja seperti gaya atasan, aturan dan prosedur kerja, rekan kerja, kondisi kerja dan tingkat kompensasi yang diterima. Elemen-elemen kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja diantaranya adalah nilai kompensasi, promosi kerja, kondisi kerja, supervisi, cara kerja organisasi dan hubungan yang tercipta antara atasan dan bawahan. Menurut Sudarwan Danim (Pasla,dkk, 2015) gaya kepemimpinan otoriter atau otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk

pemikiran seorang pemimpin selalu dipandang benar, keras kepala, atau rasa berterimah kasihnya bersifat dipaksakan.

Menurut Rivai (Wandawi, 2018) Gaya Kepemimpinan Otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaan yang paling diuntungkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan otoriter menurut Kartono (Wandawi, 2018), berdasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi, pemimpin selalu ingin berperan sebagai pemain tunggal. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

Dari beberapa pengertian tentang gaya kepemimpinan diatas, Peneliti berfokus pada gaya kepemimpinan otoriter yang mana berdasarkan penjelasan dari para ahli bahwa gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya yang hanya berfokus pada wewenang pemimpin saja. Semua keputusan dan kebijakan harus sesuai dengan kemauan pemimpin. Pemimpin tidak akan mengikut sertakan karyawan nya dalam mengambil keputusan, dalam artian pemimpin dengan gaya otoriter ini tidak membutuhkan saran maupun ide dari karyawannya. Pemimpin hanya berorientasi pada kinerja karyawan semata tanpa memperhatikan keadaan yang dialami oleh karyawan di lapangan. Semua keputusan dan kebijakan harus dilaksanakan dan harus sesuai sesuai dengan kemauaanya.

Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter

Indikator gaya kepemimpinan otoriter menurut Sutikno (Murti,2017) tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Keputusan terpusat

Maksudnya pemimpin dengan gaya otoriter ini merasa memiliki hak-hak istimewa dan harus di istimewakan oleh bawahannya. Proses pengambilan keputusan hanya terpusat pada pimpinan saja. Dengan kata lain karyawan tidak berhak dengan semua yang diputuskan oleh pemimpin, serta karyawan juga tidak diikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan. Karyawan hanya memiliki kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan keputusan dan perintah pimpinan

2. Tugas diperinci

Maksudnya pimpinan memberitahu tentang apa saja yang dikerjakan karyawan harus sesuai dengan keinginan pemimpin

3. Subjektifitas pemimpin

Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya. Seperti menilai pekerjaan karyawan, pemimpin hanya melibatkan perasaan pribadinya saja, penilaian ini berdasarkan seleranya terhadap karyawan tersebut.

4. Pengawasan ketat

Pimpinan mengawasi semua yang dikerjakan bawahannya saat bekerja, apakah proses pengerjaanya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut, hal ini akan mempengaruhi ruang gerak dari setiap

Karyawan dan menjadikan karyawan merasa tertekan dengan pengawasan yang berlebihan dari pimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Suharto (Arsyad, 2015), kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sangat dekat sehingga menimbulkan emosi dan kedekatan yang sangat lain, dan bawahan merasa hormat dan percaya pada pemimpinnya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari yang sebenarnya. Sedangkan, menurut Emery dan Barker (PermataSari,2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara instrinsik lebih mendorong kepuasan kerja dengan memberikan kemampuannya untuk menyampaikan misi dan melakukan stimulasi intelektual selain itu pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab dan otonomi, tugas kerja tersebut akan memberikan peningkatan tingkat keberhasilan dan kepuasan para pengikutnya.

Menurut Robbins (Elyas, 2017) Gaya Kepemimpinan Transformasional model Gaya Kepemimpinan yang mengidentifikasi bahwa para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

Lebih lanjut, Robbin (Suyitno, 2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para

pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang berupaya untuk mentransformasikan nilai-nilai yang dianut bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan Fleksibel

Gaya Kepemimpinan Fleksibel adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan diri dengan situasi dan kebutuhan individu yang terlibat. Pemimpin yang fleksibel memiliki kemampuan untuk mendiagnosis kebutuhan suatu situasi, mengubah gaya kepemimpinan atau pendekatan manajemen, beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, menemukan cara terbaik untuk bekerja dengan setiap orang.

Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pemimpin yang fleksibel, di antaranya:

- Mendelegasikan tugas dan melibatkan orang lain dalam membangun strategi
- Mengambil alih kendali, menetapkan arah, dan memberikan instruksi khusus kepada orang-orang
- Memecahkan masalah secara kreatif
- Menggunakan sumber daya yang terbatas

Gaya kepemimpinan fleksibel cocok untuk diterapkan dalam lingkungan yang kompleks, dinamis, dan berubah. Pemimpin yang fleksibel dapat menginspirasi banyak orang untuk memercayai dan mengikuti mereka.

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator kepemimpinan transformasional dapat diuraikan sebagai berikut (Arsyad, 2015:8):

1. Kharismatik (*charismatic*).

Kharismatik mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, charisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan.

2. Inspirasi (*Inspirational Motivation*).

Inspirational motivation berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusias menyanjung tinggi dari

para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

3. Perhatian Individu (*Individualized Consideration*)

Individualized consideration berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja turut menjadi faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kelayakan setiap karyawan. Hemsath dan Yerkes (Alyani & Djastuti, 2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dengan struktur fisik operasi serta nuansa yang melekat di dalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan senang dengan lingkungan kerjanya, maka mereka akan betah di tempat kerja sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan prestasi kerja akan tercapai. Lingkungan kerja yang memberi dampak positif

terhadap kepuasan kerja, maka dapat membuat karyawan lebih loyal karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap berada di organisasi di mana karyawan tersebut bekerja.

Untuk menunjang keberhasilan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, harmonis juga menjadi kewajiban perusahaan. Menurut Sedarmayati (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja.

Menurut Andrew Sikula (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Disamping itu karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Pendapat hamper senada dinyatakan oleh David McClelland (Kushendarto&Masdupi,2015) bahwa kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai “kepedulian karyawan akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik”.

Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah

mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Anam, (2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat berpengaruh dalam proses kerjanya, dalam hal ini lingkungan kerja berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi rasa aman dan puas dalam melakukan pekerjaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitiseminto dalam Syafrina & Manik, (2018) faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna

Merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efesiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu.

3. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

5. Jaminan Terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktifitas kerja meningkat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Menurut Mahmudah Enny (2019:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budianto & Katini, (2015) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di emban kannya.

2.1.3 Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku mengarah pada tujuan. Menurut Rivai, (2013:837) motivasi adalah merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan.

Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasannya. Rangsangan tersebut dapat berupa materil dan non materil, yang akan menciptakan "motif dan motivasi" yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan hasil kerja. Dengan demikian, ada faktor-faktor yang mendorong seseorang tersebut untuk berbuat atau bertindak. Dari pengertian diatas, motivasi adalah suatu pendorong bagi seseorang untuk mencapai tujuan.

Menurut Pandji (2010) motivasi adalah suatu model menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing– masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Setiap manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu

pada dasarnya karena didorong oleh motivasi tertentu. Motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan, yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia.

Menurut Siagian (2012: 102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya menurut Arep (2009:12) motivasi adalah sesuatu yang pokok, menjadi dorongan seseorang untuk bekerja ada bermacam-macam. Ada orang yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena uangnya banyak, meskipun kadang– kadang pekerjaan itu secara hukum tidak benar, ada juga termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak jauh.

Dari pengertian motivasi kerja yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah merupakan suatu faktor pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai suatu tujuan. Maka diharapkan karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan menyakini juga bahwa tujuan tersebut akan tercapai.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2013:850) menyatakan ada dua jenis motivasi yang digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Motivasi bersifat Positif

Pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik baik. Penghargaan terhadap pekerjaan melalui pujian atau pun hadiah mampu menyenangkan perasaan karyawan. Hadiah yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi seperti:

- 1) Material insentif : alat-alat motivasi yang diberikan berupa uang, atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis, misalnya: kendaraan, rumah, emas dll.
- 2) Non Material Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja, misalnya: medali, piagam, bintang jasa dll

Pendapat diatas menerangkan bahwa kebutuhan bersifat materil adalah besarnya upah dan penerimaan-penerimaan lain yang dapat berupa uang, beras, gula, rokok, dan sebagainya. Sedangkan kebutuhan yang bersifat non materil merupakan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan bila mana dipenuhi akan dapat menimbulkan kepuasan tapi kebutuhan ini dapat bersifat materil. Misalnya perasaan harga diri, rasa kebanggaan, dipenuhi keinginan berpartisipasi dan sebagainya.

b. Motivasi Negatif

Pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah) seperti sanksi hukum disiplin yang diterapkan oleh perusahaan atau instansi pemerintah. Hukuman disiplin yang diberikan seperti:

1) Teguran lisan

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin.

2) Teguran tertulis

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Karyawan yang melakukan pelanggaran saat bekerja.

3) Pernyataan tidak puas secara tertulis

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

1. Naga Pandu Eka Caksana, (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. Populasi dan sampel adalah seluruh SMAN 1 Tulungagung.

Menggunakan analisis data model analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$ dan koefisien beta sebesar 0,439. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa guru di SMA Negeri 1 Tulungagung akan termotivasi dalam bekerja apabila kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Motivasi dan membimbing merupakan indikator gaya kepemimpinan yang harus terus ditingkatkan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$ dan koefisien beta sebesar 0,494. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa guru di SMA Negeri 1 Tulungagung akan termotivasi dalam bekerja apabila lingkungan kerja baik dan mampu mendukung aktifitas yang dilakukan guru di SMA Negeri 1 Tulungagung.

2. Fina Ramadina Trijayanti, (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi SMA Di Kota Cirebon. mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel dengan jumlah 45 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja guru Ekonomi SMA di Kota Cirebon.
3. A. Aulia Reski Novianti, (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA

Negeri SeKecamatan Tamalate Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan jenis penelitian ini adalah ex-post facto dengan jumlah sampel 56 guru ditetapkan dengan teknik Random Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri SeKecamatan Tamalate Kota Makassar lebih berpengaruh pada gaya kepemimpinan kepala sekolah demokrasi. Gambaran motivasi kerja guru di SMA Negeri SeKecamatan Tamalate Kota Makassar lebih berpengaruh pada motivasi kerja guru eksternal. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

2.2 Kerangka Pemikiran

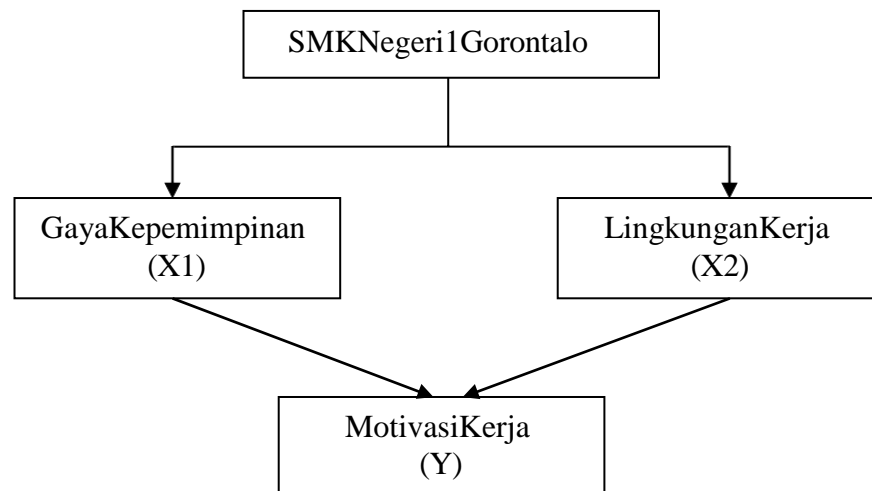
Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja guru, sementara lingkungan kerja yang kondusif juga dapat memengaruhi tingkat motivasi mereka.

Gaya kepemimpinan yang sering dikaitkan dengan motivasi kerja adalah kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kepemimpinan transactional yang memberikan reward dan punishment juga dapat

mempengaruhi motivasi kerja guru. Di sisi lain, gaya kepemimpinan laissez-faire yang kurang intervensi dapat menghambat motivasi kerja guru.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi motivasi kerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya komunikasi yang baik, kerja sama tim yang solid, dan pengakuan atas prestasi kerja, dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Sebaliknya, lingkungan kerja yang konflik, kurangnya dukungan, dan kurangnya penghargaan dapat menurunkan motivasi kerja mereka.

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar2.1KerangkaPemikiran

2.3 Hipotesis

1. Gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) guru SMK Negeri 1 Gorontalo
2. Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) guru SMK Negeri 1 Gorontalo
3. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) guru SMK Negeri 1 Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah Gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Motivasi kerja guru (Y) pada SMK Negeri 1 Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2016:65) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut Sugiyono (2016:68) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian

populasi terhadap objek yang sedang di teliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variable yang terdiri dari:

1. Variabel bebas (Independent) yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu motivasi kerja (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan	Lingkungan kerja Demokratis	1. Beban Kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi itu. 2. Bawahan oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksanaan secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab. 3. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan. 4. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah	Ordinal
	Lingkungan kerja Otoriter	5. Keputusan terpusat 6. Tugas terperinci 7. Subjektivitas pimpinan 8. Pengawasan ketat	
	Kepemimpinan Transformasio	9. Kharismatik 10. Inspirasi	

	nal	11. Perhatian individu	
Lingkungan kerja (X2)	Ukuran Lingkungan kerja	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan antar guru	Ordinal

Sumber:

X1:Sudarwan Danim dalam (Pasla,dkk,2015), Sutikno (Murti,2017), Arsyad, (2015:8)

X2:Sedarmayanti dalam Budianto&Katini, (2015)

Tabel 3.2 Operasional Variabel Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi positif	1. Material insentif 2. Non material insentif	Ordinal
	Motivasi negatif	1. Teguran lisan 2. Teguran tertulis 3. Pernyataan tidak puas secara tertulis	Ordinal

Sumber: Rivai, (2011:850)

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah- langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja guru (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif

3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangatpositif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidaksetuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang di tetapkan oleh penelitiuntuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya“.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru pada SMK Negeri 1 Gorontalo sebanyak 132 Guru yang terdiri dari Guru ASN sebanyak 119 orang dan Non ASN sebanyak 13 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2016:62).

Menurut Arikunto (2005:117) dalam Riduwan (2018) Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Riduwan (2018) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel

N:Jumlah populasi = 132responden

d²: Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%) Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{132}{(132).0,1^2+1} = \frac{132}{2,32} = 56,8 = 57 \text{ responden.}$$

Jadi pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sebanyak 57 Guru pada SMK Negeri 1 Gorontalo.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan kepada responden di SMK Negeri 1 Gorontalo.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi di SMK Negeri 1 Gorontalo.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden di SMK Negeri 1 Gorontalo.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah di luar dari SMK Negeri 1 Gorontalo.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan karyawan dalam organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan-Karyawan.

3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian. Dalam penelitian ini dokumen yang digunakan seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi SMK Negeri 1 Gorontalo

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawab antar responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010:19) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrument. Instrument yang telah

di setuju para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r=0,3$ ”.

Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi/Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi/ Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi/ Sedang
0,200-0,399	Rendah/Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah/Sangat Lemah

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alphacronbach* dengan rumus sebagai berikut

:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan:

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varian dalam setiap instrumen

s = Varian keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbachalpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

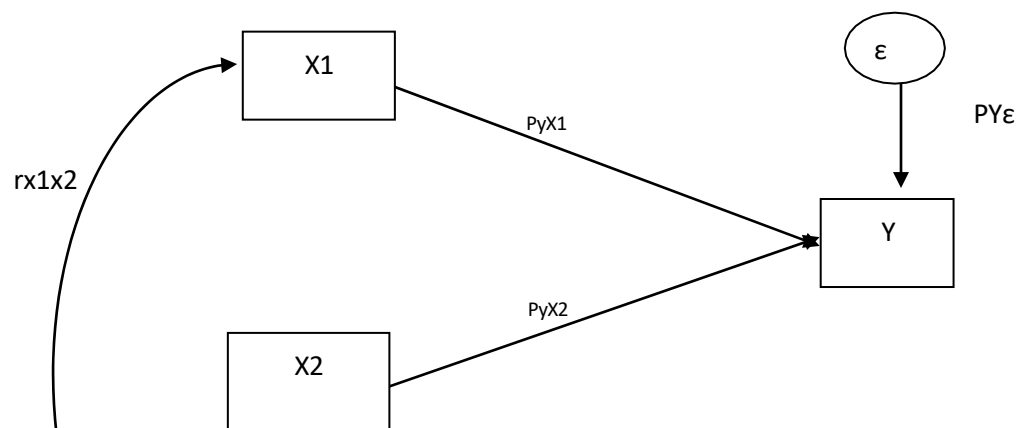
$$Skala(i) = \frac{Z_{riil(i-1)} - Z_{riil(i)}}{PropKum(i) - PropKum(i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja guru (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram Jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini:



GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini:

$$Y = P_{YX1}X1 + P_{YX2}X2 + P_{Y\epsilon}\epsilon$$

X1: Gaya kepemimpinan

X2: lingkungan kerja

Y: motivasi kerja guru

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY: koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruh oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epselon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu:

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{yx_i} (i=1 dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 dan X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen

9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan SPSS versi 20

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat SMK Negeri 1 Gorontalo

SMK Negeri 1 Gorontalo didirikan pada tahun 1954 dengan nama SMEA Gorontalo dan masih berstatus swasta. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 4404/B/III tanggal 31 Agustus Tahun 1955 dirubah statusnya menjadi Negeri dengan nama SMEA Negeri Gorontalo. Pada tahun 1997 sesuai Surat Keputusan Kepala Bidang Dikmenjur Kanwil Provinsi Sulawesi Utara Nomor 219/116.8/LL/1997 tanggal 16 Oktober 1997 tentang perubahan nama SMEA Negeri Gorontalo Menjadi SMK Negeri 1 Gorontalo.

SMK Negeri 1 Gorontalo memiliki 9 Program keahlian yaitu:

- 1. Akuntansi (AK)**
- 2. Administrasi Perkantoran (AP)**
- 3. Pemasaran (Pem)**
- 4. Usaha Perjalanan Wisata (UPW)**
- 5. Rekayasa Perangkat Lunak (RPL)**
- 6. Teknik Penyiaran Radio (TPR)**
- 7. Multimedia (MM)**
- 8. Teknik Komputer Jaringan (TKJ)**
- 9. Analisis Kimia (Ankim)**

Sejak berdirinya hingga sekarang SMK Negeri 1 Gorontalo telah beberapa kali terjadi pergantian Pimpinan (Kepala Sekolah):

- 1. Urip Tjitrosuwarno**
- 2. A. Monoarfa**
- 3. Soepono**
- 4. Djamal B**
- 5. Husain Hamidun**
- 6. Muchsin Bouto**

7. Drs. Bagenda Mudjarab

8. Rizam M. Rauf, BA

9. Drs. Samir Badu, M.Pd

10. Suryadi, S.Pd

11. Drs. Rustam Umalu, M.Si

4.1.2 Visi dan Misi

Visi

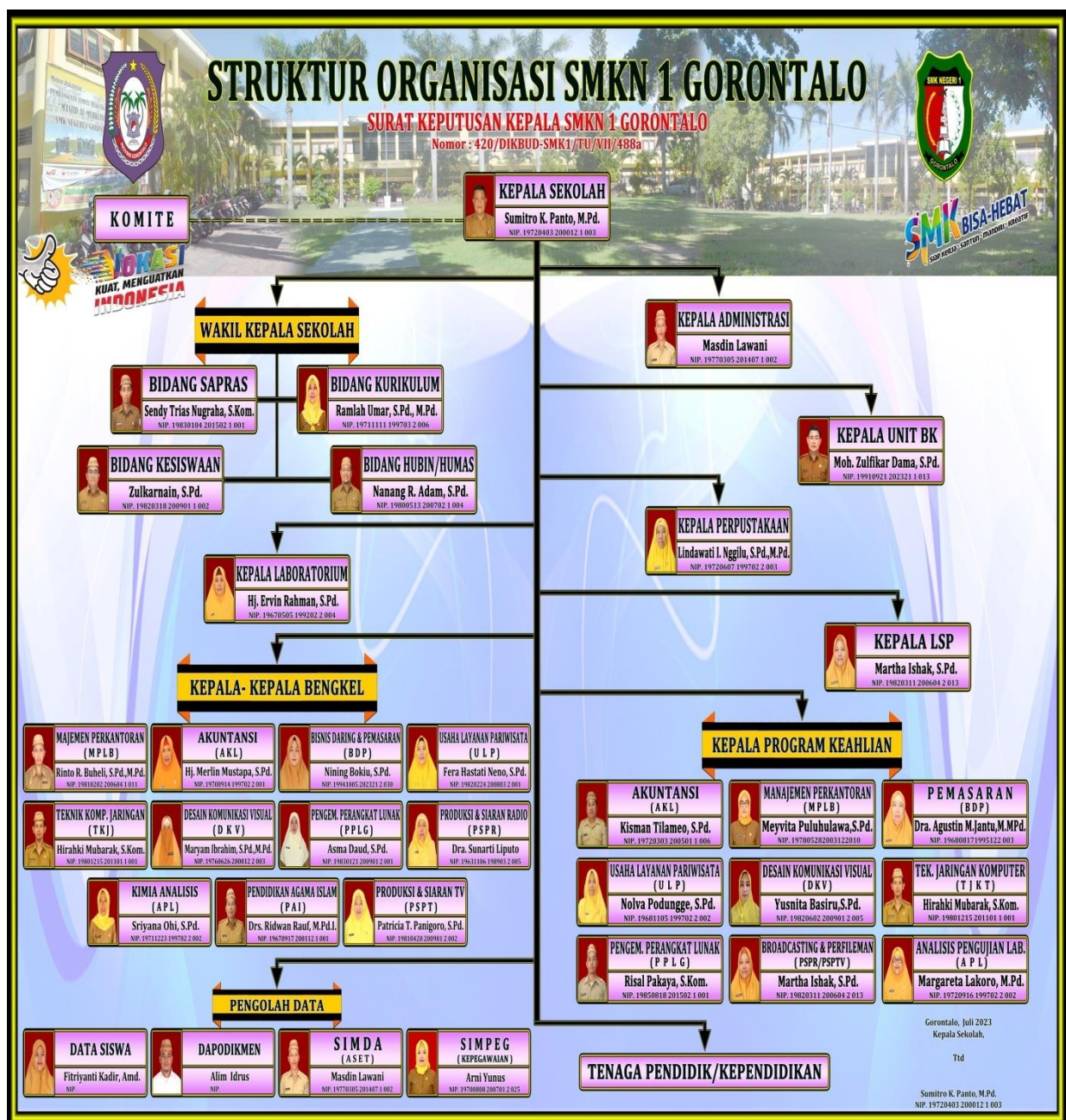
“Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Yang Dapat Menghasilkan Tamatan Yang Profesional Dan Mandiri”

Misi

1. Meningkatkan Manajemen Sekolah Dengan Pendekatan Bisnis
2. Meningkatkan Mutu Pembelajaran
3. Meningkatkan Kemampuan Berbahasa Inggris Bagi Warga Sekolah
4. Meningkatkan Kerja Sama Dunia Usaha Dan Industri
5. Mengembangkan Jiwa Kewirausahaan Warga Sekolah
6. Mengembangkan Kegiatan Ekstrakurikuler Dan Kreativitas Siswa
7. Meningkatkan Kesehatan, Kebersihan, Keindahan, Kerindangan Serta Kenyamanan Lingkungan Sekolah

4.1.3 Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Gorontalo

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat terarah pada satu tujuan. Berikut gambar struktur organisasi SMK Negeri 1 Gorontalo



Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Gorontalo

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	31	54.4
Perempuan	26	45.6
Jumlah	57	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki. Artinya, bahwa guru di SMK Negeri 1 Gorontalo lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dibanding perempuan.

2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
17 -25 Tahun	4	7.0
26 -35 Tahun	19	33.3
36 -45 Tahun	23	40.4
>45 Tahun	11	19.3
Jumlah	57	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan usia 36-45 tahun. Artinya bahwa Guru di SMK Negeri 1 Gorontalo lebih banyak memiliki usia 36-45 tahun.

3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
DIPLOMA	6	10.5
Sarjana (S1)	48	84.2
Magister (S2)	3	5.3
Jumlah	57	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa responden yang paling banyak bekerja adalah responden dengan lulusan atau tingkat pendidikan Sarjana (S1). Hal ini dapat diartikan bahwa Guru di SMK Negeri 1 Gorontalo memiliki tingkat pendidikan tinggi.

4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	jumlah	Persentase (%)
1-5 Tahun	11	19.3
6 -10 Tahun	26	45.6
10 Tahun keatas	20	35.1
Jumlah	57	100.0

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang paling banyak bekerja memiliki masa kerja 6-10 tahun. Hal ini dapat diartikan guru di SMK Negeri 1 Gorontalo lebih banyak memiliki masa kerja 6-10 tahun.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu mempengaruhi motivasi kerja guru pada SMK Negeri 1 Gorontalo. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 57 = 285$

Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 57 = 57$

Rentang skala : $\frac{285-57}{5} = 45,6$ dibulatkan menjadi 46

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
57 -103	Sangat Rendah
104 -150	Rendah
151 -197	Sedang
198 -244	Tinggi
245 -291	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2024

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 57 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Gaya kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel gaya kepemimpinan (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Gaya kepemimpinan (X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	1	2	1.8	1	2	1.8	1	2	1.8
3	6	18	10.5	5	15	8.8	4	12	7.0	1	3	1.8
4	6	24	10.5	6	24	10.5	9	36	15.8	10	40	17.5
5	45	225	78.9	45	225	78.9	41	205	71.9	45	225	78.9
Σ	57	267	100	57	266	100	57	255	100	57	270	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item											
	X1.5			X1.6			X1.7			X1.8		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	2	4	3.5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
3	2	6	3.5	1	3	1.8	3	9	5.3	5	15	8.8
4	3	12	5.3	9	36	15.8	7	28	12.3	8	32	14.0
5	50	250	87.7	47	235	82.5	47	235	82.5	44	220	77.2
Σ	57	272	100	57	274	100	57	272	100	57	267	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item								
	X1.9			X1.10			X1.11		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	2	4	3.5	1	2	1.8	1	2	1.8
3	5	15	8.8	5	15	8.8	1	3	1.8
4	5	20	8.8	6	24	10.5	11	44	19.3
5	44	220	77.2	45	225	78.9	44	220	77.2
Σ	57	259	100	57	266	100	57	269	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 57 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 267, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 266, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 255, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 270, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 272, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.6 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 274, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.7 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 272, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.8 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 267, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.9 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 259, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.10 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 266, dan persepsi responden terhadap item pernyataan X1.11 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 269 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan di SMK Negeri 1 Gorontalo menerapkan gaya kepemimpinan

2) Lingkungan kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel lingkungan kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang lingkungan kerja (X2)

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	2	4	3.5	0	0	0.0	2	4	3.5	1	2	1.8
3	4	12	7.0	1	3	1.8	2	6	3.5	2	6	3.5
4	3	12	5.3	9	36	15.8	3	12	5.3	7	28	12.3
5	48	240	84.2	47	235	82.5	50	250	87.7	47	235	82.5
Σ	57	268	100	57	274	100	57	272	100	57	271	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item								
	X2.5			X2.6			X2.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	1	0	0.0
2	2	4	3.5	0	0	0.0	2	4	3.5
3	4	12	7.0	1	3	1.8	5	15	8.8
4	3	12	5.3	9	36	15.8	8	32	14.0
5	48	240	84.2	47	235	82.5	41	205	71.9
Σ	57	268	100	57	274	100	57	256	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 57 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel lingkungan kerja berada pada kategori sangat tinggi. Dimana, persepsi responden terhadap item pernyataan X2.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 268, persepsi responden terhadap item pernyataan X2.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 274, persepsi responden terhadap item pernyataan X2.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 272, persepsi responden terhadap item pernyataan X2.4 berada pada kategori sangat tinggi

dengan skor 271, persepsi responden terhadap item pernyataan X2.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 268, persepsi responden terhadap item pernyataan X2.6 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 274, dan persepsi responden terhadap item pernyataan X2.7 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 256. Sehingga dapat disimpulkan bahwa SMK Negeri 1 Gorontalo memiliki lingkungan yang kondusif.

3) Motivasi kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Motivasi kerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Motivasi kerja (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0	0	0	0	2	0	0
2	2	4	3.5	2	4	3.5	0	0	0.0
3	4	12	7.0	5	15	8.8	5	15	8.8
4	6	24	10.5	7	28	12.3	8	32	14.0
5	44	220	77.2	43	215	75.4	42	210	73.7
Σ	57	256	100	57	262	100	57	257	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0
3	1	3	1.8	3	9	5.3
4	10	40	17.5	6	24	10.5
5	46	230	80.7	48	240	84.2
Σ	57	273	100	57	273	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 57 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Dimana, persepsi responden terhadap item pernyataan Y1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor 256, persepsi responden terhadap item pernyataan Y1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 262, persepsi responden terhadap item pernyataan Y1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor 257, persepsi responden terhadap item pernyataan Y1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 273, dan persepsi responden terhadap item pernyataan Y1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 273. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa guru di SMK Negeri 1 Gorontalo memiliki Motivasi kerja

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 57 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya kepemimpinan

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel gaya kepemimpinan

(X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya kepemimpinan (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0.633	0,260	Valid	0.779	> 0,6 = reliable
X1.2	0.704	0,260	Valid		
X1.3	0.574	0,260	Valid		
X1.4	0.703	0,260	Valid		
X1.5	0.483	0,260	Valid		
X1.6	0.384	0,260	Valid		
X1.7	0.341	0,260	Valid		
X1.8	0.428	0,260	Valid		
X1.9	0.614	0,260	Valid		
X1.10	0.704	0,260	Valid		
X1.11	0.585	0,260	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}(0,260)$ dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,792 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel lingkungan kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel lingkungan kerja

(X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas lingkungan kerja (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0.821	0,260	Valid	0.798	>0,6 = reliable
X2.2	0.629	0,260	Valid		
X2.3	0.457	0,260	Valid		
X2.4	0.450	0,260	Valid		
X2.5	0.821	0,260	Valid		
X2.6	0.629	0,260	Valid		
X2.7	0.877	0,260	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.12 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,260) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alpha nya sebesar $0,798 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja adalah valid dan reliable.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel Motivasi kerja (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi kerja (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0.770	0,260	Valid	0.767	> 0,6 = reliable
Y1.2	0.821	0,260	Valid		
Y1.3	0.779	0,260	Valid		
Y1.4	0.799	0,260	Valid		
Y1.5	0.697	0,260	Valid		
Y1.6	0.600	0,260	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

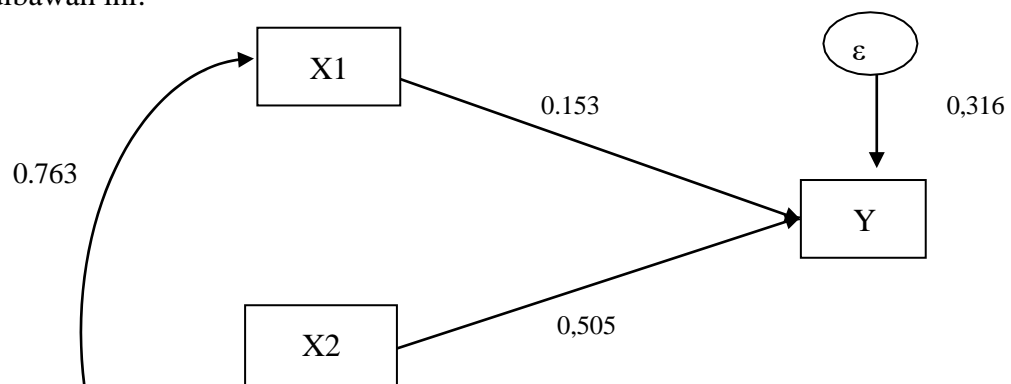
Tabel 4.13 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variable Motivasi kerja (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{table}(0,260)$ dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphasnya sebesar $0,767 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Motivasi kerja adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja pada SMK Negeri 1 Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat menjadi penentu (determinan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1, X2, dan X3, terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.153X_1 + 0.505X_2 + 0.316\varepsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara gaya kepemimpinan (X1) dengan lingkungan kerja (X2) sebesar 0.763 dengan tingkat hubungan tinggi atau kuat (*Tabel 3.5 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi kerja sebesar 0.153 atau 15,3%, dan pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap Motivasi kerja sebesar 0.505 atau 50,5%.

Pengaruh simultan gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Motivasi kerja sebesar 0,684 atau 68,4%, sedangkan sisanya sebesar 0,316 atau 31,6% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2 terhadap Motivasi kerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	Total	
$X1 \rightarrow Y$	0.153	0.153	15,3%	
$X2 \rightarrow Y$	0.505	0.505	50,5%	
$\epsilon \rightarrow Y$	0.316	0.316	31,6%	
$X1, X2 \rightarrow Y$				0.684 (68,4%)

Sumber: Hasil olahan data 2024

4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) **Gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Guru (Y) pada SMK Negeri 1 Gorontalo.**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 58.554 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.170 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58.554 > 3.170$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja guru (Y) pada SMK Negeri 1 Gorontalo, dapat diterima.

- 2) **Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Guru (Y) pada SMK Negeri 1 Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.153 atau 15,3% dengan nilai sig sebesar 0,001, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,001 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja guru (Y) pada SMK Negeri 1 Gorontalo, dapat diterima.

3) Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Guru (Y) pada SMK Negeri 1 Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.505 atau 50,5% dengan nilai sig sebesar 0,004, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dibanding dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja guru (Y) pada SMK Negeri 1 Gorontalo, dapat diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Guru (Y) pada SMK Negeri 1 Gorontalo.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja guru pada SMK Negeri 1 Gorontalo akan meningkat apabila gaya kepemimpinanyang disenangi oleh guru dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif pada SMK Negeri 1 Gorontalo.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah SMK Negeri 1 Gorontalo. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan tepat di SMK Negeri 1 Gorontalo dapat menjadi kunci dalam membangun motivasi kerja guru. Begitupun halnya dengan lingkungan kerja yang kondusif membuat guru-guru termotivasi bekerja.

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 1

Gorontalo. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan visi yang jelas, dukungan, dan dorongan kepada guru untuk mencapai potensi maksimal mereka. Pemimpin yang menerapkan pendekatan partisipatif juga dapat meningkatkan keterlibatan dan rasa tanggung jawab guru, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi kondisi fisik seperti fasilitas yang memadai dan ruang kerja yang nyaman, maupun kondisi psikologis seperti hubungan antar rekan kerja yang harmonis dan budaya organisasi yang positif, dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung. Kombinasi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif ini secara bersama-sama mampu meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih bersemangat dan produktif dalam menjalankan tugas mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sunyoto dan Burhanudin (2015) kepemimpinan adalah proses seseorang dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama-sama dengan cara tidak memaksa. Dengan begitu hadirnya seorang pemimpin pun akan sangat membantu perusahaan dalam bekerja sama dengan bawahannya untuk mencapai sasarannya. Sedangkan, menurut Tjiptono dalam Pasla,dkk, (2015) bahwa lingkungan kerja adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri unik dan khas, sehingga tingkah laku dan

Gaya nya lah yang membedakan dirinya dengan orang lain, oleh karena itu dapat diartikan di sini bahwa lingkungan kerja merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. “Lingkungan kerja merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya”. Gaya tersebut dapat berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa atau pun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu (Syaiyid, Utami, & Faisa, 2013)

Hemsath dan Yerkes (Alyani & Djastuti, 2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dengan struktur fisik operasi serta nuansa yang melekat di dalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan senang dengan lingkungan kerjanya, maka mereka akan betah di tempat kerja sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan prestasi kerja akan tercapai. Lingkungan kerja yang memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat membuat karyawan lebih loyal karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap berada di organisasi di mana karyawan tersebut bekerja

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Naga Pandu Eka Caksana, (2019) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

2) Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Guru (Y) pada SMK Negeri 1 Gorontalo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat, maka Motivasi kerja guru pada SMK Negeri 1 Gorontalo juga akan meningkat. Selain itu, variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang rendah dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja.

Pengaruh rendah dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Gorontalo dapat terlihat dari beberapa lingkungan kerja yang mungkin kurang efektif dalam membangun motivasi kerja guru secara jangka panjang. Pertama, gaya kepemimpinan demokratis, meskipun mendorong partisipasi dan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, mungkin tidak selalu menghasilkan tingkat motivasi kerja yang tinggi jika tidak didukung oleh implementasi keputusan yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan guru.

Kedua, gaya kepemimpinan otoriter, yang cenderung memberikan perintah tanpa banyak melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan guru. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya tingkat motivasi kerja karena guru mungkin merasa kurang dihargai dan tidak memiliki kontrol atas situasi mereka.

Terakhir, gaya kepemimpinan transformasional, meskipun dapat memotivasi guru untuk bekerja keras demi mencapai visi bersama, mungkin kurang efektif jika pemimpin tidak mampu mengartikulasikan visi tersebut dengan jelas atau tidak konsisten dalam perilaku dan tindakan mereka. Hal ini

dapat mengurangi kepercayaan dan keterikatan guru terhadap pemimpin dan sekolah.

Dengan demikian, meskipun gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin di SMK Negeri 1 Gorontalo untuk mempertimbangkan konteks dan karakteristik guru dalam menerapkan lingkungan kerja yang sesuai untuk membangun motivasi kerja yang kuat dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Yukl (Lauritta, 2017) menjabarkan gaya kepemimpinan demokratis, dimana pemimpin bertindak sebagai suatu sosial. Para karyawan memperoleh informasi dari pemimpin tentang kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan didorong untuk mengungkapkan gagasan dan mengajukan saran. Kecenderungan yang umum adalah kearah penerapan praktek demokratis lebih luas karena konsisten dengan model perilaku organisasi yang suportif dan kolejial. Ciri pemimpin demokratis dalam hal pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Pemeliharaan hubungan tipe demokratis biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan antara hubungan yang formal dan informal. Seorang pemimpin yang demokratis cenderung memperlakukan bawahannya sebagai rekan kerja, juga menjaga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat rasional

Mosedeghard dan Yannoamma (Sari, 2016) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja otoriter berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang mengenai pekerjaan, berdasarkan faktor-faktor lingkungan kerja seperti gaya atasan, aturan dan prosedur kerja, rekan kerja, kondisi kerja dan tingkat kompensasi yang diterima. Elemen-elemen kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja diantaranya adalah nilai kompensasi, promosi kerja, kondisi kerja, supervisi, cara kerja organisasi dan hubungan yang tercipta antara atasan dan bawahan. Menurut Sudarwan Danim (Pasla,.dkk, 2015) lingkungan kerja otoriter atau otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran seorang pemimpin selalu dipandang benar, keras kepala, atau rasa berterimah kasihnya bersifat dipaksakan

Menurut Emery dan Barker (Permata Sari, 2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara instrinsik lebih mendorong kepuasan kerja dengan memberikan kemampuannya untuk menyampaikan misi dan melakukan stimulasi intelektual selain itu pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab dan otonomi, tugas kerja tersebut akan memberikan peningkatan tingkat keberhasilan dan kepuasan para pengikutnya.

Menurut Robbins (Elyas, 2017) Lingkungan kerja Transformasional model Lingkungan kerja yang mengidentifikasi bahwa para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka

sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Aesah, (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan

3) Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Guru (Y) pada SMK Negeri 1 Gorontalo.

Besarnya pengaruh lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap Motivasi kerja guru (Y) pada SMK Negeri 1 Gorontalo, dimana bila lingkungan kerja ditingkatkan maka Motivasi kerja guru akan meningkat. Selain itu, lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang tinggi terhadap Motivasi kerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap motivasi kerja guru, dikarenakan Kondisi fisik SMK Negeri 1 Gorontalo yang baik, seperti fasilitas yang memadai, ruang kerja yang nyaman, pencahayaan yang cukup, dan suhu ruangan yang sesuai, sangat menentukan kenyamanan guru dalam bekerja. Ketika kondisi fisik ini terpenuhi, guru dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih fokus dan tanpa gangguan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja. Fasilitas yang lengkap dan terawat, seperti peralatan mengajar dan ruang istirahat yang nyaman, juga dapat mengurangi stres dan kelelahan, sehingga guru merasa lebih bersemangat dalam mengajar.

Selain aspek fisik, kondisi psikologis dalam lingkungan kerja juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Gorontalo. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan dukungan dari atasan menciptakan suasana kerja yang positif. Ketika guru merasa dihargai, didukung, dan memiliki hubungan interpersonal yang baik, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Budaya organisasi yang positif, di mana nilai-nilai kerja keras, kerjasama, dan penghargaan terhadap prestasi dijunjung tinggi, juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja di antara para guru. Lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis dapat membantu guru merasa lebih puas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Aspek sosial dalam lingkungan kerja di SMK Negeri 1 Gorontalo juga tidak kalah pentingnya. Interaksi sosial yang sehat di tempat kerja, termasuk komunikasi yang efektif dan kolaborasi antar rekan kerja, memberikan guru kesempatan untuk berbagi ide dan belajar dari satu sama lain. Kesempatan untuk pengembangan diri, seperti pelatihan dan seminar, juga dapat meningkatkan motivasi kerja. Ketika guru merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka, mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik, psikologis, maupun sosial, berkontribusi besar dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Gorontalo, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Andrew Sikula (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Disamping itu karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Pendapat hamper senada dinyatakan oleh David McClelland (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai “kepedulian karyawan akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik”.

NitiSemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsu kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) guru SMK Negeri 1 Gorontalo
2. Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) guru SMK Negeri 1 Gorontalo
3. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) guru SMK Negeri 1 Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala sekolah SMK Negeri 1 Gorontalo memperhatikan gaya kepemimpinan, dimana dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah terhadap motivasi kerja guru, yaitu dengan cara pemimpin memilih gaya kepemimpinan yang inklusif seperti kepemimpinan transformasional atau demokratis. Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka ruang untuk berkontribusi, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan. Selain itu, pemimpin juga perlu memastikan komunikasi yang

efektif, memberikan dukungan dan pengakuan kepada guru, menjadi teladan yang baik, serta memperhatikan kesejahteraan guru secara keseluruhan. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan pemimpin dapat membangun hubungan yang positif dengan guru dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

2. Disarankan kepala sekolah SMK Negeri 1 Gorontalo agar mempertahankan lingkungan kerja karena dari hasil penelitian memiliki pengaruh yang tinggi terhadap motivasi kerja guru.
3. Disarankan kepala sekolah SMK Negeri 1 Gorontalo agar mempertahankan lingkungan kerja karena dari hasil penelitian memiliki pengaruh yang tinggi terhadap motivasi kerja guru.
4. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang motivasi kerja dengan meneliti variabel lain seperti komitmen organisasi dan fasilitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan ke-1. Zanaf Publishing.
- Ahyari. 2015. *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Alyani, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional4Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(2),1-10.
- Arep dan Tanjung, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta :BPEC
- Arsyad, Ashar. Dkk. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis
- Budianto , A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124
- Elyas, N. B. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Ningrat Muda Mandiri Yogyakarta)*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta :<http://repository.umi.ac.id/handle/123456789/17569.pdf>.
- Kushendarto, H., & Masdupi, E. (2015). Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Pegadaian (Persero) Area Padang. *e jurnal Universitas Negeri Padang*, 1-15.
- Lauritta, J. (2017). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Loyalitas Karyawan Pt Apac Inti Corpora Bawen*. Universitas Katolik Soegija pranata, Fakultas Psikologi , Semarang.

- Mahmudah., Enny, W. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press.
- Marfuah, & Ruzikna. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Hotel Olgaria Pekanbaru). *JOM FISIP*, 2(2), 1-15.
- Masyichah, I., Prihatini, D., & Syaharud, M. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi. *Reposetory Universitas Jember*, 1-7.
- Murti, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT. Citosarana Jasapratama (Cito Express) cabang Jombang). Other thesis, STIE PGRI DEWANTARA*. STIE Dewantara. Bogor: <http://repository.stiedewantara.ac.id/>.
- Nitisemito.,(2015),*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, . Bandung.
- Pandji, Anoraga. (2010). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pasla , S. D., Mandey , J., & Tulusan, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30), 1-8.
- Permata Sari, Anak Agung Mirah. Dkk. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Legian Village Hotel Bali*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 3, No.7.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Sari, H. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi danBisnis & Call For Paper FEB UMSIDA* , 179-190.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BumiAksara. Jakarta

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Suyitno, Andi Setyawan. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang)*. Among Makarti Vol.9 No.18, Desember.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank syariah mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Syaiyid, E., Utami, N. H., & Faisa, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT.Malang IntermediaPers). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 105-113.
- Wandawi, I. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pt. Septian Sukses Selalu Di Purworejo. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 83-93.

Lampiran 1:Kuisisioner/Angket Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yth.saudara/saudari Responden

Bersama ini saya mohon kesediaan saudara/saudari untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul: “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru pada SMK 1 Gorontalo.**”.

Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Perlu saudara/saudari ketahui bahwa keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari partisipasi saudara/saudari dalam menjawab kuesioner. Atas partisipasi dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu :

Pilihan	BOBOT
Sangat Setuju/Selalu(Sangat Positif)	5
Setuju/Sering(Positif)	4
Ragu-Ragu/Kadang kadang(Netral)	3
Tidak Setuju/Jarang (Negarif)	2
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

HormatSaya,

Peneliti

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan maupun pernyataan.
2. Beri tanda contreng pada jawaban yang dipilih
3. Identitas Responden

- 1) No. Res :
- 2) Jenis Kelamin :
- 3) Usia..... Tahun
- 4) Pendidikan :.....
- 5) Lama Bekerja :a.Dibawah 1 tahun
b. 1 – 2 tahun
c. 3-4Tahun
d. 5 tahun keatas

B. DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

Gaya Kepemimpinan Demokratis

1. Beban kerja perusahaan menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi.
 - A. Selalu menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi
 - B. Sering menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi
 - C. Kadang-kadang menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi
 - D. Jarang menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi
 - E. Tidak pernah menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi
2. Bawahan oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksanaan secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab
 - A. Selalu diberi tugas dan tanggung jawab
 - B. Sering diberi tugas dan tanggung jawab
 - C. Kadang-kadang diberi tugas dan tanggung jawab
 - D. Jarang diberi tugas dan tanggung jawab
 - E. Tidak pernah diberi tugas dan tanggung jawab
3. Memberikan Kepercayaan tinggi kepada bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan
 - A. Selalu Memberikan Kepercayaan tinggi kepada bawahan
 - B. Sering Memberikan Kepercayaan tinggi kepada bawahan
 - C. Kadang-kadang Memberikan Kepercayaan tinggi kepada bawahan
 - D. Jarang Memberikan Kepercayaan tinggi kepada bawahan
 - E. Tidak pernah Memberikan Kepercayaan tinggi kepada bawahan
4. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah
 - A. Selalu bersifat terbuka dan dua arah
 - B. Sering bersifat terbuka dan dua arah
 - C. Kadang-kadang bersifat terbuka dan dua arah
 - D. Jarang bersifat terbuka dan dua arah
 - E. Tidak pernah bersifat terbuka dan dua arah

Gaya Kepemimpinan Otoriter

1. Keputusan di dalam perusahaan semuanya melakukan pengawasan yang ketat kepada Guru
 - A. Selalu melakukan pengawasan yang ketat kepada Guru
 - B. Sering melakukan pengawasan yang ketat kepada Guru
 - C. Kadang-kadang melakukan pengawasan yang ketat kepada Guru
 - D. Jarang melakukan pengawasan yang ketat kepada Guru
 - E. Tidak pernah melakukan pengawasan yang ketat kepada Guru
2. Pimpinan di dalam Perusahaan memberikan tugas yang sangat terperinci kepada Guru
 - A. Selalu memberikan tugas yang sangat terperinci kepada Guru
 - B. Sering memberikan tugas yang sangat terperinci kepada Guru
 - C. Kadang-kadang memberikan tugas yang sangat terperinci kepada Guru
 - D. Jarang memberikan tugas yang sangat terperinci kepada Guru
 - E. Tidak pernah memberikan tugas yang sangat terperinci kepada Guru
3. Pimpinan dalam Perusahaan menilai Gurunya secara subjektif
 - A. Selalu menilai Gurunya secara subjektif
 - B. Sering menilai Gurunya secara subjektif
 - C. Kadang-kadang menilai Gurunya secara subjektif
 - D. Jarang menilai Gurunya secara subjektif
 - E. Tidak pernah menilai Gurunya secara subjektif
4. Pimpinan di dalam perusahaan melakukan pengawasan yang ketat kepada Guru
 - A. Selalu melakukan pengawasan yang ketat kepada Guru
 - B. Sering melakukan pengawasan yang ketat kepada Guru
 - C. Kadang-kadang melakukan pengawasan yang ketat kepada Guru
 - D. Jarang melakukan pengawasan yang ketat kepada Guru
 - E. Tidak pernah melakukan pengawasan yang ketat kepada Guru

Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pimpinan yang kharismatik membuat Guru mengikuti keputusannya.
 - A. Selalu membuat Guru mengikuti keputusannya
 - B. Sering membuat Guru mengikuti keputusannya
 - C. Kadang-kadang membuat Guru mengikuti keputusannya
 - D. Jarang membuat Guru mengikuti keputusannya
 - E. Tidak pernah membuat Guru mengikuti keputusannya
2. Pimpinan di dalam Perusahaan memberikan inspirasi kepada bawahannya
 - A. Selalu memberikan inspirasi kepada bawahannya
 - B. Sering memberikan inspirasi kepada bawahannya
 - C. Kadang-kadang memberikan inspirasi kepada bawahannya

D. Jarang memberikan inspirasi kepada bawahannya

- E. Tidak pernah memberikan inspirasi kepada bawahannya
3. Pemimpin mampu memahami perbedaan individual para bawahannya
 - A. Selalu mampu memahami perbedaan individual para bawahannya
 - B. Sering mampu memahami perbedaan individual para bawahannya
 - C. Kadang-kadang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya
 - D. Jarang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya
 - E. Tidak pernah mampu memahami perbedaan individual para bawahannya

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

1. Tempat kerja yang terang membuat bapak/ibu nyaman bekerja
 - a. Selalu membuat bapak/ibu nyaman bekerja
 - b. Sering membuat bapak/ibu nyaman bekerja
 - c. Kadang-kadang membuat bapak/ibu nyaman bekerja
 - d. Jarang membuat bapak/ibu nyaman bekerja
 - e. Tidak pernah membuat bapak/ibu nyaman bekerja
2. Suhu udara ditempat kerja membuat bapak/ibu betah bekerja
 - a. Selalu membuat bapak/ibu betah bekerja
 - b. Sering membuat bapak/ibu betah bekerja
 - c. Kadang-kadang membuat bapak/ibu betah bekerja
 - d. Jarang membuat bapak/ibu betah bekerja
 - e. Tidak pernah membuat bapak/ibu betah bekerja
3. Tempat kerja bapak/ibu jauh dari kebisingan, seperti suara kendaraan atau suara mesin lainnya, sehingga membuat nyaman bekerja
 - a. Selalu membuat Guru nyaman bekerja
 - b. Sering membuat Guru nyaman bekerja
 - c. Kadang-kadang membuat Guru nyaman bekerja
 - d. Jarang membuat Guru nyaman bekerja
4. Penggunaan warna ruangan di tempat kerja bapak/ibu membuat nyaman dan tidak membosankan
 - a. Selalu membuat nyaman dan tidak membosankan
 - b. Sering membuat nyaman dan tidak membosankan
 - c. Kadang-kadang membuat nyaman dan tidak membosankan
 - d. Jarang membuat nyaman dan tidak membosankan
 - e. Tidak pernah membuat nyaman dan tidak membosankan
5. Tersedianya ruang gerak yang luas ditempat kerja bapak/ibu membuat nyaman melakukan pekerjaan
 - a. Selalu membuat nyaman melakukan pekerjaan

- b. Sering membuat nyaman melakukan pekerjaan
- c. Kadang-kadang membuat nyaman melakukan pekerjaan

- d. Jarang membuat nyaman melakukan pekerjaan
- e. Tidak pernah membuat nyaman melakukan pekerjaan
- 6. Bapak/ibu mampu melakukan pekerjaan yang diberikan
 - a. Selalu mampu melakukan pekerjaan yang diberikan
 - b. Sering mampu melakukan pekerjaan yang diberikan
 - c. Kadang-kadang mampu melakukan pekerjaan yang diberikan
 - d. Jarang mampu melakukan pekerjaan yang diberikan
 - e. Tidak pernah mampu melakukan pekerjaan yang diberikan
- 7. Bapak/ibu memiliki hubungan yang baik dengan sesama Guru ditempat kerja
 - a. Selalu memiliki hubungan yang baik dengan sesama Guru ditempat kerja
 - b. Sering memiliki hubungan yang baik dengan sesama Guru ditempat kerja
 - c. Kadang-kadang memiliki hubungan yang baik dengan sesama Guru di tempat kerja
 - d. Jarang memiliki hubungan yang baik dengan sesama Guru ditempat kerja
 - e. Tidak pernah memiliki hubungan yang baik dengan sesama Guru di tempat kerja

Variabel Motivasi Kerja (Y)

- 1. Guru termotivasi karena diberikan material insentif berupa uang, atau barang
 - a. Selalu diberikan material insentif berupa uang, atau barang
 - b. Sering diberikan material insentif berupa uang, atau barang
 - c. Kadang-kadang diberikan material insentif berupa uang, atau barang
 - d. Jarang diberikan material insentif berupa uang, atau barang
 - e. Tidak pernah diberikan material insentif berupa uang, atau barang
- 2. Guru termotivasi bekerja karena diberikan Non Material Insentif berupa barang atau benda yang tidak ternilai dari tempat kerja, misalnya: medali, piagam, dll
 - a. Selalu karena diberikan Non material insentif berupa barang atau benda yang tidak ternilai dari tempat kerja, misalnya: medali, piagam, dll

- b. Sering karena diberikan Non material insentif berupa barang atau benda yang tidak ternilai dari tempat kerja, misalnya: medali, piagam, dll
 - c. Kadang-kadang karena diberikan Non material insentif berupa barang atau benda yang tidak ternilai dari tempat kerja, misalnya: medali, piagam, dll
 - d. Jarang karena diberikan Non material insentif berupa barang atau benda yang tidak ternilai dari tempat kerja, misalnya: medali, piagam, dll
 - e. Tidak pernah karena diberikan Non material insentif berupa barang atau benda yang tidak ternilai dari tempat kerja, misalnya: medali, piagam, dll
3. Pimpinan menyampaikan teguran secara lisan kepada Guru yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
- a. Selalu menyampaikan teguran secara lisan kepada Guru yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
 - b. Sering menyampaikan teguran secara lisan kepada Guru yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
 - c. Kadang-kadang menyampaikan teguran secara lisan kepada Guru yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
 - d. Jarang menyampaikan teguran secara lisan kepada Guru yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
 - e. Tidak pernah menyampaikan teguran secara lisan kepada Guru yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
4. Pimpinan menyampaikan teguran tertulis kepada Guru yang melakukan pelanggaran saat bekerja
- a. Selalu menyampaikan teguran tertulis kepada Guru yang melakukan pelanggaran saat bekerja
 - b. Sering menyampaikan teguran tertulis kepada Guru yang melakukan pelanggaran saat bekerja

- c. Kadang-kadang menyampaikan teguran tertulis kepada Guru yang melakukan pelanggaran saat bekerja
 - d. Jarang menyampaikan teguran tertulis kepada Guru yang melakukan pelanggaran saat bekerja
 - e. Tidak pernah menyampaikan teguran tertulis kepada Guru yang melakukan pelanggaran saat bekerja
5. Pimpinan menyampaikan pernyataan tidak puas kepada Guru yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
- a. Selalu menyampaikan pernyataan tidak puas kepada Guru yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
 - b. Sering menyampaikan pernyataan tidak puas kepada Guru yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
 - c. Kadang-kadang menyampaikan pernyataan tidak puas kepada Guru yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
 - d. Jarang menyampaikan pernyataan tidak puas kepada Guru yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik
 - e. Tidak pernah menyampaikan pernyataan tidak puas kepada Guru yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No. Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Total_X1
1	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	53
3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	53
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	53
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
7	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	49
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	51
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
24	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	46
25	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	49
26	5	4	4	5	2	4	5	5	5	4	5	48
27	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	50
28	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	51
29	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	52
30	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	45
32	5	5	2	4	5	5	5	3	5	5	5	49
33	4	4	1	3	3	5	5	4	4	4	5	42
34	5	3	3	2	2	5	5	4	4	3	4	40
35	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3	4	47
36	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	51

37	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	50
38	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	49
39	3	2	4	5	5	4	5	5	2	2	4	41
40	3	4	5	4	5	4	4	4	1	4	3	41
41	3	5	4	4	5	5	5	3	3	5	2	44
42	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	51
43	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	50
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	51
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
57	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	46

Data Interval Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Successive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Total X1
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	1.859	4.142	1.587	4.142	2.404	36.733
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	1.961	4.142	3.817	39.954
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	2.168	3.808	4.142	3.817	39.826
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	2.911	3.808	4.142	2.404	39.156
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	2.911	3.808	4.142	2.404	39.156
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	1.000	2.911	1.961	4.142	2.404	35.018
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
1.859	2.911	2.555	2.404	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	2.911	3.817	35.239
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800

3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	1.859	2.911	2.555	4.142	2.404	36.470
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
1.000	2.168	1.961	2.404	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	2.168	3.817	32.301
3.292	2.168	3.808	3.817	2.101	3.604	3.292	4.142	3.808	2.168	3.817	36.015
3.292	2.911	2.555	3.817	1.702	2.073	3.292	4.142	3.808	2.911	3.817	34.318
3.292	2.911	2.555	2.404	3.938	2.073	3.292	4.142	3.808	2.911	3.817	35.141
1.000	4.142	3.808	2.404	3.938	2.073	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	36.564
1.859	4.142	2.555	3.817	3.938	2.073	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	37.583
1.859	4.142	1.961	3.817	2.517	2.073	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	35.569
3.292	4.142	3.808	2.404	2.517	2.073	1.000	2.168	1.961	4.142	2.404	29.910
3.292	4.142	1.587	2.404	3.938	3.604	3.292	2.168	3.808	4.142	3.817	36.192
1.859	2.911	1.000	1.677	2.101	3.604	3.292	2.911	2.555	2.911	3.817	28.636
3.292	2.168	1.961	1.000	1.702	3.604	3.292	2.911	2.555	2.168	2.404	27.056
1.859	2.168	3.808	3.817	3.938	3.604	1.000	4.142	3.808	2.168	2.404	32.715
3.292	4.142	2.555	3.817	2.517	3.604	1.859	4.142	2.555	4.142	3.817	36.441
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	1.000	1.859	4.142	1.961	4.142	3.817	35.917
3.292	4.142	1.000	3.817	3.938	2.073	3.292	4.142	3.808	4.142	2.404	36.048
1.000	1.000	2.555	3.817	3.938	2.073	3.292	4.142	1.587	1.000	2.404	26.806
1.000	2.911	3.808	2.404	3.938	2.073	1.859	2.911	1.000	2.911	1.677	26.491
1.000	4.142	2.555	2.404	3.938	3.604	3.292	2.168	1.961	4.142	1.000	30.205
3.292	4.142	2.555	3.817	3.938	3.604	1.859	2.168	3.808	4.142	3.817	37.141
1.859	2.911	2.555	2.404	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	2.911	3.817	35.239
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	1.859	2.911	2.555	4.142	2.404	36.470
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	4.142	3.817	41.800
1.000	2.168	1.961	2.404	3.938	3.604	3.292	4.142	3.808	2.168	3.817	32.301

Data Ordinal Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No. Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Toatl_X2
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	5	5	4	5	5	5	34
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	5	5	5	5	5	5	4	34
25	5	5	3	5	5	5	5	33
26	5	4	2	5	5	4	5	30
27	5	4	5	4	5	4	4	31
28	5	4	5	4	5	4	3	30
29	5	4	5	5	5	4	3	31
30	4	4	4	5	4	4	2	27
31	3	4	4	5	3	4	3	26
32	3	5	5	5	3	5	4	30
33	2	5	3	5	2	5	1	23
34	5	5	2	2	5	5	5	29
35	5	5	5	3	5	5	4	32
36	5	5	4	4	5	5	4	32
37	5	3	5	4	5	3	5	30
38	4	4	5	5	4	4	3	29

39	4	4	5	3	4	4	3	27
40	2	4	5	4	2	4	2	23
41	3	5	5	5	3	5	4	30
42	3	5	5	4	3	5	4	29
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	5	5	5	5	5	5	5	35
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	5	5	5	5	5	5	5	35
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	5	5	5	5	5	5	5	35
55	5	5	5	5	5	5	5	35
56	5	5	5	5	5	5	5	35
57	5	5	5	5	5	5	4	34

Data Interval Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Succesive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	Total x2
3.529	3.604	3.938	4.124	3.529	3.604	4.031	26.358
3.529	3.604	3.938	4.124	3.529	3.604	4.031	26.358
3.529	3.604	3.938	4.124	3.529	3.604	4.031	26.358
3.529	3.604	3.938	4.124	3.529	3.604	4.031	26.358
3.529	3.604	3.938	4.124	3.529	3.604	4.031	26.358
3.529	3.604	3.938	4.124	3.529	3.604	4.031	26.358
3.529	3.604	3.938	4.124	3.529	3.604	4.031	26.358
3.529	3.604	3.938	4.124	3.529	3.604	4.031	26.358
3.529	3.604	3.938	2.823	3.529	3.604	4.031	25.058
3.529	3.604	3.938	4.124	3.529	3.604	4.031	26.358
3.529	3.604	3.938	4.124	3.529	3.604	4.031	26.358
3.529	3.604	3.938	4.124	3.529	3.604	4.031	26.358
3.529	3.604	3.938	4.124	3.529	3.604	4.031	26.358
3.529	3.604	3.938	4.124	3.529	3.604	4.031	26.358
3.529	3.604	3.938	4.124	3.529	3.604	4.031	26.358

[illegible]

Data Ordinal Variabel Motivasi Kerja (Y)

No. Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	3	3	4	3	18
26	5	4	3	5	4	21
27	5	5	4	5	5	24
28	4	4	4	4	5	21
29	4	3	4	4	5	20
30	4	3	5	4	5	21
31	3	4	5	5	4	21
32	2	5	5	4	4	20
33	1	4	4	4	4	17
34	3	3	4	4	5	19
35	4	2	4	4	5	19
36	5	2	4	5	3	19
37	4	4	4	5	4	21
38	3	4	3	5	5	20

39	2	4	1	5	5	17
40	5	5	3	3	5	21
41	3	5	1	4	5	18
42	4	3	3	4	3	17
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25

Data Interval Variabel Motivasi Kerja (Y)

Successive Interval

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	2.517	17.831
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252

93

Lampiran 3.Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Frequency Table

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	10.5	10.5	10.5
4.00	6	10.5	10.5	21.1
5.00	45	78.9	78.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	5	8.8	8.8	10.5
4.00	6	10.5	10.5	21.1
5.00	45	78.9	78.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.5	3.5	3.5
2.00	1	1.8	1.8	5.3
3.00	4	7.0	7.0	12.3
4.00	9	15.8	15.8	28.1
5.00	41	71.9	71.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

X1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	1	1.8	1.8	3.5
4.00	10	17.5	17.5	21.1
5.00	45	78.9	78.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.5	3.5	3.5
	3.00	2	3.5	3.5	7.0
	4.00	3	5.3	5.3	12.3
	5.00	50	87.7	87.7	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	9	15.8	15.8	17.5
	5.00	47	82.5	82.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.3	5.3	5.3
	4.00	7	12.3	12.3	17.5
	5.00	47	82.5	82.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.8	8.8	8.8
	4.00	8	14.0	14.0	22.8
	5.00	44	77.2	77.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.8	1.8	1.8
	2.00	2	3.5	3.5	5.3
	3.00	5	8.8	8.8	14.0
	4.00	5	8.8	8.8	22.8
	5.00	44	77.2	77.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	5	8.8	8.8	10.5
	4.00	6	10.5	10.5	21.1
	5.00	45	78.9	78.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	1	1.8	1.8	3.5
	4.00	11	19.3	19.3	22.8
	5.00	44	77.2	77.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

X2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.5	3.5	3.5
3.00	4	7.0	7.0	10.5
4.00	3	5.3	5.3	15.8
5.00	48	84.2	84.2	100.0
Total	57	100.0	100.0	

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	1.8	1.8	1.8
4.00	9	15.8	15.8	17.5
5.00	47	82.5	82.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

X2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.5	3.5	3.5
3.00	2	3.5	3.5	7.0
4.00	3	5.3	5.3	12.3
5.00	50	87.7	87.7	100.0
Total	57	100.0	100.0	

X2_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	2	3.5	3.5	5.3
4.00	7	12.3	12.3	17.5
5.00	47	82.5	82.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.5	3.5	3.5
	3.00	4	7.0	7.0	10.5
	4.00	3	5.3	5.3	15.8
	5.00	48	84.2	84.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	9	15.8	15.8	17.5
	5.00	47	82.5	82.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X2_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.8	1.8	1.8
	2.00	2	3.5	3.5	5.3
	3.00	5	8.8	8.8	14.0
	4.00	8	14.0	14.0	28.1
	5.00	41	71.9	71.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Variabel Motivasi Kerja (Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.8	1.8	1.8
	2.00	2	3.5	3.5	5.3
	3.00	4	7.0	7.0	12.3
	4.00	6	10.5	10.5	22.8
	5.00	44	77.2	77.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.5	3.5	3.5
	3.00	5	8.8	8.8	12.3
	4.00	7	12.3	12.3	24.6
	5.00	43	75.4	75.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.5	3.5	3.5
	3.00	5	8.8	8.8	12.3
	4.00	8	14.0	14.0	26.3
	5.00	42	73.7	73.7	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	10	17.5	17.5	19.3
	5.00	46	80.7	80.7	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.3	5.3	5.3
	4.00	6	10.5	10.5	15.8
	5.00	48	84.2	84.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4
X1_5X1_6X1_7X1_8X1_9X1_10X1_11TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAILNOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations											
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.568**	.341**	.430**	-.044	.278*	-.005	.056	.325*	.568**	.365**	.633**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.001	.746	.036	.969	.676	.014	.000	.005	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1_2	Pearson Correlation	.568**	1	.353**	.471**	.390**	.132	.031	-.079	.207	1.000**	.155	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.000	.003	.327	.818	.559	.123	.000	.249	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1_3	Pearson Correlation	.341**	.353**	1	.559**	.369**	.193	-.152	.210	-.006	.353**	.067	.574**
	Sig. (2-tailed)	.009	.007		.000	.005	.151	.261	.118	.967	.007	.620	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1_4	Pearson Correlation	.430**	.471**	.559**	1	.475**	.077	-.024	.352**	.212	.471**	.248	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.570	.859	.007	.113	.000	.062	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1_5	Pearson Correlation	-.044	.390**	.369**	.475**	1	.148	.002	.120	.065	.390**	.016	.483**
	Sig. (2-tailed)	.746	.003	.005	.000		.272	.990	.374	.631	.003	.908	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1_6	Pearson Correlation	.278*	.132	.193	.077	.148	1	.189	-.030	.358**	.132	.131	.384**
	Sig. (2-tailed)	.036	.327	.151	.570	.272		.160	.822	.006	.327	.330	.003
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1_7	Pearson Correlation	-.005	.031	-.152	-.024	.002	.189	1	.364**	.515**	.031	.416**	.341**
	Sig. (2-tailed)	.969	.818	.261	.859	.990	.160		.005	.000	.818	.001	.009
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1_8	Pearson Correlation	.056	-.079	.210	.352**	.120	-.030	.364**	1	.309*	-.079	.525**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.676	.559	.118	.007	.374	.822	.005		.019	.559	.000	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1_9	Pearson Correlation	.325*	.207	-.006	.212	.065	.358**	.515**	.309*	1	.207	.653**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.014	.123	.967	.113	.631	.006	.000	.019		.123	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1_10	Pearson Correlation	.568**	1.000**	.353**	.471**	.390**	.132	.031	-.079	.207	1	.155	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.003	.327	.818	.559	.123		.249	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1_11	Pearson Correlation	.365**	.155	.067	.248	.016	.131	.416**	.525**	.653**	.155	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.005	.249	.620	.062	.908	.330	.001	.000	.000	.249		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.633**	.704**	.574**	.703**	.483**	.384**	.341**	.428**	.614**	.704**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.009	.001	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILT
/VARIABLES=X2_1X2_2X1_3X2_4
X2_5X1_6X1_7X1_8X1_9X1_10X1_11
/SCALE('ALLVARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale:ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	11

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2_1X2_2X2_3X2_4
X2_5X2_6X2_7TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAILNOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

Correlations									
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	TOTAL_X2
X2_1	PearsonCorrelation	1	.253	.178	.110	1.000**	.253	.755**	.821**
	Sig.(2-tailed)		.057	.186	.414	.000	.057	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
X2_2	PearsonCorrelation	.253	1	.148	.287*	.253	1.000**	.506**	.629**
	Sig.(2-tailed)	.057		.272	.030	.057	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
X2_3	PearsonCorrelation	.178	.148	1	.294*	.178	.148	.215	.457**
	Sig.(2-tailed)	.186	.272		.026	.186	.272	.109	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
X2_4	PearsonCorrelation	.110	.287*	.294*	1	.110	.287*	.226	.450**
	Sig.(2-tailed)	.414	.030	.026		.414	.030	.091	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
X2_5	PearsonCorrelation	1.000**	.253	.178	.110	1	.253	.755**	.821**
	Sig.(2-tailed)	.000	.057	.186	.414		.057	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
X2_6	PearsonCorrelation	.253	1.000**	.148	.287*	.253	1	.506**	.629**
	Sig.(2-tailed)	.057	.000	.272	.030	.057		.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
X2_7	PearsonCorrelation	.755**	.506**	.215	.226	.755**	.506**	1	.877**
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.109	.091	.000	.000		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTAL_X2	PearsonCorrelation	.821**	.629**	.457**	.450**	.821**	.629**	.877**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57

** .Correlationissignificantatthe0.01level(2-tailed).

* .Correlationissignificantatthe0.05level(2-tailed).


```

RELIABILITY
  /VARIABLES=X2_1X2_2X2_3X2_4X2_5
X2_6X2_7X2_8X2_9X2_10X2_11
  /SCALE ('ALLVARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale:ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	7

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1_1Y1_2Y1_3Y1_4Y1_5TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAILNOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		Y1_1	X2	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.762**	.403**	.533**	.477**	.261	.770**
	Sig.(2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.050	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y1_2	Pearson Correlation	.762**	1	.527**	.636**	.700**	.368**	.821**
	Sig.(2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.005	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y1_2	Pearson Correlation	.403**	.527**	1	.446**	.502**	.560**	.779**
	Sig.(2-tailed)	.002	.000		.001	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y1_3	Pearson Correlation	.533**	.636**	.446**	1	.490**	.312*	.799**
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.018	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y1_4	Pearson Correlation	.477**	.700**	.502**	.490**	1	.261	.697**
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.050	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Y1_5	Pearson Correlation	.261	.368**	.560**	.312*	.261	1	.600**
	Sig.(2-tailed)	.050	.005	.000	.018	.050		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.770**	.821**	.779**	.799**	.697**	.600**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* .Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=Y1_1Y1_2Y1_3Y1_4Y1_5
  /SCALE ('ALLVARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale:ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	5

Lampiran 5. Uji Korelasi

```

DATASETACTIVATEDataset0.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1X2
  /PRINT=TWOTAILNOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations		
		Gaya Kepemimpi nan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.763**	.691**
	Sig.(2-tailed)		.000	.000
	N	57	57	57
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.763**	1	.710**
	Sig.(2-tailed)	.000		.000
	N	57	66	66
MotivasiKerja	Pearson Correlation	.691**	.710**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	
	N	57	66	66

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lamipran 6. Uji Hipotesis

```
REGRESSION  
  /MISSINGLISTWISE  
  /STATISTICS COEFFOUTS RANOVA  
  /CRITERIA=PIN (.05) POUT (.10)  
  /NOORIGIN  
  /DEPENDENT Y  
  /METHOD=ENTERX1X2.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variable sentered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.673	1.61105

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303.951	2	151.975	58.554	.000 ^b
	Residual	140.157	54	2.595		
	Total	444.107	56			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.318	1.826		-.174	.863
	Gaya Kepemimpinan	.095	.073	.153	1.295	.001
	Lingkungan Kerja	.584	.098	.505	5.959	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78