



**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN GAJI TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU SMK
MUHAMMADIYAH 4 DI GLENMORE – BANYUWANGI**

SKRIPSI

Oleh :

Ade Ayu Ainul Affa

NIM. 131.041.1075

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
MARET, 2017**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji terhadap semangat kerja guru. Objek penelitian ini adalah SMK Muhammadiyah 4 Glenmore – Banyuwangi yang memiliki jumlah populasi 40 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, observasi dan studi pustaka dan alat analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji dengan arah positif serta $T_{hitung} > T_{tabel}$ (1,6883) dan hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (4,863 dan sig 0,000), lingkungan kerja (2,622 dan sig 0,013), dan gaji (4,243 dan sig 0,000) berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore secara parsial. Dan hasil penelitian diperoleh nilai $F_{hitung} 42,400 > F_{tabel} 2.8663$ dan sig 0,000 hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja Guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore secara simultan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, gaji dan semangat kerja guru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, work environment and salary to the morale of teachers. The object of this study was SMK Muhammadiyah 4 Glenmore - Banyuwangi which has a population of 40 teachers. The sampling technique using saturated sample or census. The technique of collecting data using interviews, questionnaires, observation and literature study and data analysis tools using multiple linear regression. Based on the research results obtained coefficient value leadership style, work environment and salary with the positive direction and T arithmetic $> T$ table (1.6883) and this suggests that the leadership style (sig 4.863 and 0.000), work environment (2.622 and 0.013 sig) and salary (4.243 and 0.000 sig) significant positive effect on the morale of teachers of SMK Muhammadiyah 4 Glenmore partially. And research results obtained F count 42,400 $> F$ table sig 0,000 2.8663 and this shows that the style of leadership, work environment and salaries significant positive effect on morale Guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore simultaneously.

Keywords: leadership style, work environment, pay and morale of teachers

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting yang sangat berperan dalam pembangunan suatu bangsa. Pemerintah yang sejak dulu menyadari akan peran pendidikan yang begitu penting bagi pembangunan dan kemajuan bangsa mencantumkan pasal 31 dalam Undang-Undang Dasar 1945 tentang pendidikan yang berbunyi (1) Tiap – tiap warga negara berhak mendapat pengajaran; (2) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pengajaran nasional, yang diatur dengan undang – undang. Berdasarkan apa yang telah ditetapkan dalam Undang – Undang Dasar 1945 di atas, maka pendidikan merupakan hal yang sangat vital sehingga semua warga negara tanpa pandang bulu berhak mendapatkannya. Oleh karena itu, pendidikan perlu diperhatikan dan dibangun sedemikian rupa agar sumber daya manusia di negara ini menjadi lebih berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempunyai andil yang besar dalam upaya membangun bangsa (Syahier, Supeni, dan Rozzaid : 2016).

Saat ini indonesia dihadapkan pada sebuah fenomena yaitu rendahnya daya saing sebagai indikator bahwa pendidikan belum mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Mulyasa (2007) mengemukakan bahwa agar pembangunan pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan yaitu : (1) Sarana gedung; (2) Buku yang memadai dan berkualitas serta ; (3) Guru dan tenaga kependidikan yang profesional. Salah satu syarat terciptanya pendidikan yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, menurut apa yang telah dikemukakan sebelumnya adalah dengan adanya guru dan tenaga kependidikan yang profesional.

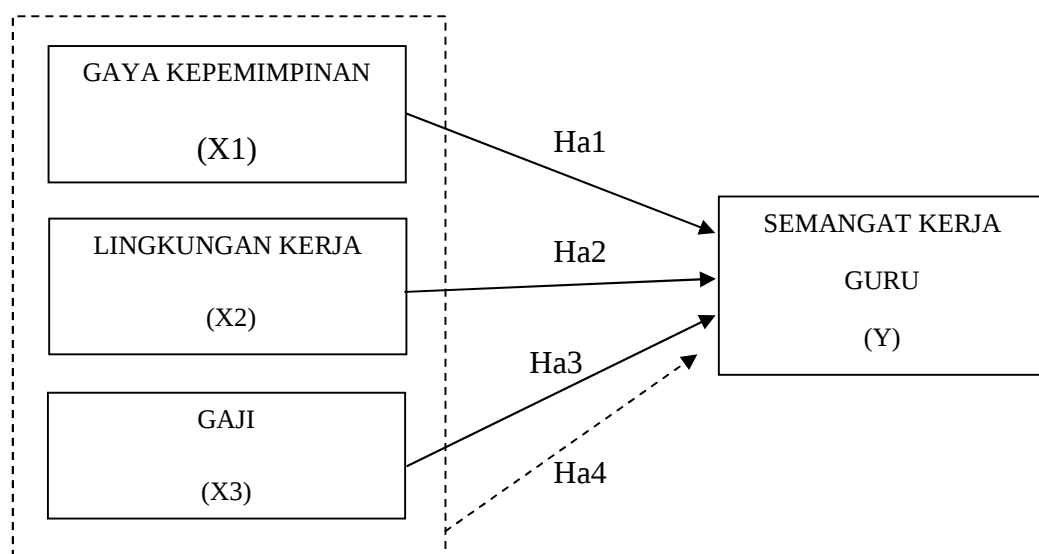
Lingkungan kerja dan gaji yang diterima karyawan, kebijakan manajer untuk pengelolaan tempat kerja karyawan akan mempunyai peranan yang penting, lingkungan kerja dan gaji yang memuaskan bagi karyawan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan akan dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan didalam perusahaan atau organisasi tersebut, karena seorang karyawan ketika memasuki dunia kerja masalah pertama yang akan dihadapi adalah kemampuan karyawan tersebut bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja

dimana dia bekerja, dan yang kedua berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan akan balas jasa dari tenaga yang telah diberikan. Demikian pula untuk pengelolaan perilaku karyawan, pemimpin yang baik selain membuat para karyawan yang ada dibawah kepemimpinannya merasa betah dan bersemangat untuk bekerja, diharapkan untuk membuat karyawannya melaksanakan semua tugas yang diberikan dan menyelesaikan sesuai dengan apa yang diharapkan, sebaliknya jika lingkungan kerja dan gaji yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi semangat untuk bekerja (Dharmawan 2011).

Menurut (Hasley, 2010) mengemukakan bahwa semangat kerja atau moral kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk meghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar. Semangat kerja mempunyai kaitan yang sangat erat dengan kedisiplinan khususnya pada tingkat ketidakhadiran Guru di SMK Muhammadiyah 4 Glenmore - Banyuwangi.

Kerangka Konseptual

Gambar 2.3.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :	—————→	:	Parsial
	-----→	:	Simultan
Gaya Kepemimpinan :			Variabel Bebas (X1)
Lingkungan Kerja :			Variabel Bebas (X2)
Gaji :			Variabel Bebas (X3)
Semangat Kerja :			Variabel Terikat (Y)

2. Definisi Operasional

Variabel – variabel penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu, Hisbuan (2008). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Menurut Mulyasa (2009) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto (2003) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

3. Gaji

Menurut As'ad (2004) gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima, jumlahnya sudah pasti dan waktunya selalu tepat. Sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterima tidak selalu sama dan waktunya pun tidak selalu tepat. Jadi jelaslah perbedaannya gaji dan upah adalah jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya uang

yang diterimanya. Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

4. Semangat Kerja

semangat kerja adalah keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta antusias dalam mencapai tujuan–tujuan yang telah ditetapkan. Apabila dapat meningkatkan semangat kerja maka perusahaan akan memperoleh keuntungan.

3. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti (Hadi, 2002). Sedangkan menurut Sugiyono (2004) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK Muhammadiyah 4 Glenmore yang berjumlah 40 orang.

4. Sampel

Sedangkan sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi yang juga memiliki karakteristik populasi serta bersifat representatif artinya sample haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi. Menurut Sekaran (2006), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal sebagian dari populasi. Sampel peneliti menggunakan sampel jenuh/sensus yaitu dengan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka jumlah sampel digunakan sebanyak 40 guru tetap.

5. Teknik Analisis Data

Pendapat dari Supranto, (2000) bahwa menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

5.1 Uji Instrumen

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini merupakan penggambaran variable yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya suatu data sangat menentukan akurat tidaknya data tersebut. Hal ini tergantung pada baik tidaknya proses pengumpulan data. Sedang instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan validitas dan realibilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Penelitian dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tujuan uji validitas data adalah untuk melihat apakah variable atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang harusnya diukur, atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan atau variable dalam mengukur apa yang harus diukur.

2. Uji reabilitas

Uji reabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban yang diperoleh dari pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Untuk mencauri reliabilitas kuesioner dimensi dicari konsistensi internalnya dengan teknik koefisien alpha (α) dari cronbach.

5.2 Uji Hipotesis

1. Menentukan Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan Ghazali (2009).

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients B	T	T tabel	Sig.	α	Keterangan
(Constant)	-5,394	-2,414	-	0,21	-	-
Gaya kepemimpinan (X1)	0,476	4,863	1,688	0,000		
Lingkungan Kerja (X2)	0,300	2,622	1,688	0,013	< 0,05	-
Gaji (X3)	0,515	4,243	1,688	0,000	< 0,05	-
Adjusted R Square = 0,761. F Hitung = 42,400 Sig. F = 0,000						

Berdasarkan tabel 4.5.2 yaitu hasil analisis regresi linier berganda, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah :

$$Y = -5,394 + 0,476X1 + 0,300X2 + 0,515X3$$

Keterangan :

Y : Semangat Kerja

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Gaji

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta -5,394 menunjukkan bahwa semangat kerja pada saat gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji sama dengan nol.
2. $b_1X_1 = 0,476$ artinya gaya kepemimpinan meningkatkan semangat kerja guru, ketika gaya kepemimpinan sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru dan peningkatan gaya kepemimpinan yang

diberikan kepada guru sebesar satu skala likert maka akan meningkatkan semangat kerja guru sebesar 0,476 skala satuan likert.

3. $b_{2X2} = 0,300$ artinya meningkatkan lingkungan kerja, menunjukkan bahwa akan meningkatkan semangat kerja guru ketika lingkungan kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru dan semakin baik suasana lingkungan kerja yang diberikan kepada guru sebesar satu skala likert maka akan meningkatkan semangat kerja guru sebesar 0,300 skala satuan likert.
4. $b_{3X3} = 0,515$ artinya meningkatkan gaji, menunjukkan bahwa akan meningkatkan semangat kerja guru ketika gaji sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru dan semakin tinggi gaji yang diberikan kepada guru sebesar satu skala likert maka akan meningkatkan semangat kerja guru sebesar 0,515 skala satuan likert.

5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y atau tidak. Menurut Ridwan, (2006) rumus yang dipakai yaitu :

$$\hat{Y} = a + bx$$

Akan dikatakan linier apabila harga nilai F_{hitung} lebih kecil dari harga F_{tabel} atau ($F_{hitung} < F_{tabel}$) pada taraf signifikansi 0,05.

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi apabila terjadi hubungan korelasi yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel-variabel bebas sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel bebas itu secara individu terhadap variabel terikat. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*-nya. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai

tolerance-nya lebih dari 0,1 maka model *regresi* bebas dari *multikolonieritas* Ghozali (2009).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas berarti adanya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada metode regresi atau variasi disekitar garis regresi seharusnya konstan untuk setiap nilai X. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tepap, maka disebut Heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari Alpha = 5%, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari Alpha = 5% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2009).

4. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi. Menurut Ghozali (2009), model regresi yang baik harus memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

5.4 Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependet amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen embrikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghozali (2009). R^2 adalah sebuah fungsi yang tidak pernah menurun dari jumlah variabel beban yang terdapat dalam model regresi. Maka kita harus hati-hati jika membandingkan dua regresi yang mempunyai variabel dependen Y sama tetapi berbeda dalam jumlah variabel independennya X.

Model Summary^b

Model	R	R	Adjusted R	Std. Error	Change Statistics	Durbin-
-------	---	---	------------	------------	-------------------	---------

		Square	Square	of the	R Square	F	df1	df2	Sig. F	Watson
				Estimate	Change	Change			Change	
1	,883 _a	,779	,761	1,19845	,779	42,400	3	36	,000	1,990

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

2. Uji f

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji terhadap variabel *dependen* yaitu semangat kerja guru secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) df1 atau 4-1 = 3, dan df2 n-k-1 atau 40-3-1 = 36. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan dalam Tabel 4.5.2 diperoleh hasil yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,400 > 2,86$) dan signifikasi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan, lingkungan dan gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMK Muhammadiyah 4 Glenmore.

Tabel 4.6.1 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,694	3	60,898	42,400	,000 ^b
	Residual	51,706	36	1,436		
	Total	234,400	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

3. Uji t

Digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial antara faktor gaya kepemimpinan, lingkungan dan gaji mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap semangat kerja guru.

Langkah – langkah pengujian Uji T :

1. Merumuskan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis Internafil (H_a)

$H_0 : \beta_i = 0$ = tidak ada pengaruh antara faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji terhadap semangat kerja.

$H_0 : \beta_i \neq 0$ = ada pengaruh antara faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji terhadap semangat kerja.

2. Menentukan level of *significance* = 0,05.

3. Kriteria pengajuan :

a. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila nilai signifikan $< 0,05$ yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terkait.

b. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila nilai signifikan $> 0,05$ yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

T_{hitung} yang diperoleh masing-masing :

$$X_1 = 4,863 \quad X_2 = 2,622 \quad X_3 = 4,243$$

T_{tabel} diperoleh dari, $(df) = 40 - 4 = 36$, dengan $\alpha = 0,05 = 5\%$ $T_{tabel} = 1,688$.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial dalam Tabel 4.5.2 diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t $4,863 > 1,688$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore. T hitung positif, semakin besar gaya kepemimpinan yang diberikan kepada guru maka akan meningkatkan semangat kerja guru.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t $2,622 > 1,688$ dan signifikansi $0,013 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti

secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore. T hitung positif, semakin besar lingkungan kerja yang diberikan kepada guru maka akan meningkatkan semangat kerja guru.

3. Variabel gaji (X3) memiliki nilai t $4,243 > 1,688$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore. T hitung positif, semakin besar gaji yang diberikan kepada guru maka akan meningkatkan semangat kerja guru.

5.5 Pembahasan

Dari hasil pembahasan koefisien analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja guru dan variabel yang paling dominan adalah variabel gaji. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji berpengaruh terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam kepuasan kerja guru pada SMK Muhammadiyah 4 Glenmore.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji secara simultan terhadap semangat kerja guru.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji terhadap semangat kerja guru dengan tingkat signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,400 > 2,86$) dan taraf signifikan sebesar

0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa SMK Muhammadiyah 4 Glenmore secara bersama-sama memperhatikan variabel-variabel untuk mengontrol semangat kerja guru agar guru dapat melakukan aktifitas seperti yang diharapkan sekolah. Pada SMK Muhammadiyah 4 Glenmore faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja guru. Tingginya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji yang diberikan dengan baik maka akan meningkatkan semangat kerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fifin (2016) dan Suwandi (2014), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja guru.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja guru dengan tingkat signifikan gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai $t_{4,863} > 1,688$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa SMK Muhammadiyah 4 Glenmore memperhatikan variabel yaitu gaya kepemimpinan untuk mengontrol semangat kerja guru agar guru dapat melakukan aktifitas seperti yang diharapkan sekolah. Pada SMK Muhammadiyah 4 Glenmore faktor gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja guru. Tingginya gaya kepemimpinan yang diberikan dengan baik maka akan meningkatkan semangat kerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fifin (2016), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru dengan tingkat signifikan lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai $t_{2,622} > 1,688$ dan signifikan sebesar $0,013 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa SMK Muhammadiyah 4 Glenmore

memperhatikan variabel yaitu lingkungan kerja untuk mengontrol semangat kerja guru agar guru dapat melakukan aktifitas seperti yang diharapkan sekolah. Pada SMK Muhammadiyah 4 Glenmore faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja guru. Tingginya lingkungan kerja yang diberikan dengan baik maka akan meningkatkan semangat kerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fifin (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru.

4. Pengaruh gaji terhadap semangat kerja guru

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh antara gaji terhadap semangat kerja guru dengan tingkat signifikan gaji (X_3) memiliki nilai $t_{4,243} > 1,688$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa SMK Muhammadiyah 4 Glenmore memperhatikan variabel yaitu gaji untuk mengontrol semangat kerja guru agar guru dapat melakukan aktifitas seperti yang diharapkan sekolah. Pada SMK Muhammadiyah 4 Glenmore faktor gaji mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja guru. Tingginya gaji yang diberikan dengan baik maka akan meningkatkan semangat kerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwandi (2014), yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji terhadap semangat kerja guru secara simultan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan, lingkungan dan gaji sesuai yang diberikan kepada guru maka akan meningkat semangat kerja guru.
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore. Semakin besar gaya kepemimpinan yang diberikan kepada guru maka akan meningkatkan semangat kerja guru.

- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif yang berarti secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore. Semakin besar lingkungan kerja yang diberikan kepada guru maka akan meningkatkan semangat kerja guru.
- d. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif yang berarti secara parsial variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore. Semakin besar gaji yang diberikan kepada guru maka akan meningkatkan semangat kerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut :

- 1. Bagi sekolah
 - a. Pihak kepala sekolah SMK Muhammadiyah 4 Glenmore diharapkan dapat lebih memperhatikan gaya kepemimpinan agar semangat kerja guru meningkat. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan semangat kerja guru. Contoh : kepala sekolah selalu memberikan pujian dan motivasi ketika guru bekerja dengan benar, selalu merangkul semua bawahannya, dan menunjukkan sikap saling terbuka kepada bawahannya agar guru semangat dalam mengajar atau bekerja.
 - b. Pihak sekolah diharapkan lebih berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar para guru tidak merasa bosan atau jenuh, mengingat hasil dari penelitian lingkungan kerja memberikan pengaruh positif paling rendah terhadap peningkatan semangat kerja guru. Contoh : Pimpinan

sekolah selalu menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama guru dan memberikan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

- c. Pihak sekolah diharapkan lebih mempertahankan dan meningkatkan lagi gaji para guru agar kinerja para guru semakin meningkat, mengingat hasil penelitian dari penelitian gaji memberikan pengaruh yang positif paling tinggi terhadap peningkatan semangat kerja guru. Hasil dari penelitian bahwa gaji memiliki pengaruh terhadap semangat kerja guru. Diharapkan sekolah bisa memberikan para guru gaji yang sesuai.
- d. Dan jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji selalu diperbaiki dan ditingkatkan maka para guru akan memiliki rasa percaya diri untuk melakukan pekerjaannya, selalu bertanggung jawab untuk pekerjaan yang dilakukannya, selalu semangat dan bekerja sesuai dengan yang diharapkan sekolah. Dan para guru akan bisa selalu beradaptasi dalam lingkungan dan otomatis semangat kerja guru akan meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi peningkatan semangat kerja guru

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2006. *Manajemen Produksi II*. Edisi ketiga, Badan. Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- As'ad, Moch. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty Yogyakarta.
- Dharmawan, I Gede Arya Putra. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. LEO Silver Batuyang Gianyar*. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana Bali.
- Fifin. 2016. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMP Negeri 1*

Tapen Bondowoso. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.

Ghozali, Imam. 2011. ***Aplikasi Analisis Multivariate dan Program SPSS.*** Semarang, Universitas Diponegoro.

Hadi, Sutrisno. 2002. ***Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Test dan Skala Rating.*** Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Hadjisarosa, Poernomosidhi. 1980. ***Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.*** Mandar Maju, Bandung.

Hadiwiryo, Siswanto. 1998. ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.*** PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko, Hani. 1998. ***Manajemen Operasional.*** Yogyakarta : BPFE UGM.

-----, 2008. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*** BPFE, Yogyakarta.

Hariadja, Marihot Tua Efendi. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Indriantoro, Nur dan Bambang, Supomo. 2002. ***Metode Penelitian Bisnis.*** BPFE, Yogyakarta.

Irianto, Jusuf. 2003. ***Sumber Daya Manusia.*** Jakarta, Agung Media

Kartono, Kartini. 2009. ***Kepemimpinan.*** Gramedia Pustaka Utama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Remaja Rosdakarya, Bandung.

Margono. 2010. ***Penelitian Explanatory.*** Jurnal Economic Resource.

Martoyo, Susilo. 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Edisi Keempat. BPFE Yogyakarta.

Miftah, Thoha. 1983. ***Kepemimpinan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.*** PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.

Moekijat. 2005. ***Manajemen Kepegawaian.*** Mandar Maju, Bandung.

- Mulyasa. 2002. ***Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru***. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Newstrom dan Davis. 1995. ***Perilaku Dalam Organisasi***. Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. ***Manajemen Personalia***. Edisi Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2012. ***Manajemen Personalia: Sumber Daya Manusia***. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Poerwono. 1982. ***Tata Personalia***. Cetakan Kelima, Djambatan, Jakarta.
- Reskiputri, Diansari Tatit. 2015. ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin dan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BANK JATIM, Tbk Cabang Jember***. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Riduwan, Kuncoro. Engkos Achmad. 2006. ***Cara Menggunakan Rumus Uji Liniearitas***. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. ***Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja***. Penertbit Bandar Maju, Bandung.
- Siagian. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan Kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. ***Metodologi Penelitian Untuk Bisnis***. Salemba Empat, Jakarta.
- Septianingrum, Retno. 2016. ***Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Kecamatan Wuluhan Jember***. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Sugiyono. 2004. ***Metodologi Penelitian Bisnis***. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2004. ***Metodologi Penelitian Kualitatif R&D***. Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 2000. ***Statistik Teori dan Aplikasi***. Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Suwandi. 2014. ***Pengaruh Disiplin kerja, Gaji dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. SEVEN DREAM “ AL QODIRI” Jember.*** Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Syahier, Supeni, Retno Indah dan Rozzaid, Yusron. 2016. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Guru SMK Berdikari Jember.*** Jurnal Universitas Muhammadiyah Jember, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.