Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial
Volume 4 Nomor 1 Agustus 2025
This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.
ISSN : 3030-9778

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan SMK Yapalis Krian

Himawan Susanto[1], Joko Suyono[2], Amrun Rosyid[3], Damarsari Ratnasahara Elisabeth[4]

[1,2,3] Universitas Narotama Surabaya, Indonesia
[4] STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

Doi: 10.29138/jkis.v4i1.105

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di SMK YAPALIS Krian dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja SMK YAPALIS Krian. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan SMK YAPALIS Krian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja karyawan SMK YAPALIS Krian. Diantara ketiga variabel, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, variabel kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi pendidikan. Sebagai lembaga pendidikan, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki peran strategis dalam mencetak generasi yang siap kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja optimal dari seluruh karyawan, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja tersebut adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian visi dan misi sekolah.

Namun, pada kenyataannya, menjaga tingkat motivasi kerja karyawan bukanlah hal yang mudah. Di SMK Yapalis Krian, indikasi adanya motivasi kerja yang belum optimal tercermin dari beberapa aspek, seperti tingkat kedisiplinan yang menurun, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, hingga kurangnya inisiatif dalam mendukung kegiatan sekolah. Situasi ini mendorong perlunya upaya strategis untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Fenomena motivasi kerja karyawan menjadi isu yang semakin penting bagi institusi pendidikan seperti SMK Yapalis Krian. Motivasi kerja yang tinggi merupakan kunci untuk memastikan karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada siswa, yang pada akhirnya memengaruhi reputasi dan keberhasilan sekolah.

Fenomena yang sering terjadi di berbagai sekolah, termasuk SMK Yapalis Krian, adalah munculnya gejala menurunnya motivasi kerja karyawan, seperti kurangnya semangat dalam menjalankan tugas, rendahnya inovasi dalam pembelajaran, serta lemahnya keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Jika dibiarkan, hal ini dapat mengganggu proses belajar-mengajar,

This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.
ISSN: 3030-9778

menurunkan kepuasan siswa, dan menghambat pencapaian tujuan sekolah dalam mencetak lulusan yang kompeten dan siap bersaing di dunia kerja.

Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh manajemen SMK Yapalis Krian. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan memiliki komitmen lebih besar terhadap pekerjaan, menunjukkan produktivitas yang lebih baik, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Hal ini tidak hanya mendukung operasional sehari-hari, tetapi juga membantu sekolah mencapai visi dan misi jangka panjangnya.

Penelitian ini menjadi relevan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di SMK Yapalis Krian, seperti kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Dengan memahami fenomena ini secara mendalam, sekolah dapat merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang unggul dan berkualitas.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain berupa kepemimpinan (Rego, et al, 2017; Habib, et al, 2024; Mendrofa, et al, 2021; Jannah, et al, 2021; Iman dan Lestari, 2019; Azmi dan Riniwati, 2018), kompensasi (Sembiring dan Prasetio, 2018; Mubaroq dan Zulkarnaen, 2017; Laila, et al, 2021; Lumbanraja dan Jumjuma, 2024; Haryanto1 dan Randy, 2017; Sinaga dan Mesra, 2024; Mulyani dan Utari, 2023; Widodo, 2017), dan lingkungan kerja (Rahyu, et al, 2024; Agimat, et al, 2023; Fauziah dan Baskara, 2024; Nawawi, et al, 2020; Narasuci, et al, 2018; Parashakti, et al, 2019; Sudiarman, 2023).

Meskipun penelitian diatas telah membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, akan tetapi masih terdapat penelitian-penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa masih terdapat gap penelitian, yaitu Imelda , et al (2021), Sani, et al (2021); dan Jaylani, et al (2024) membuktikan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Susanto, et al (2020) membuktikan kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Ariestriani, et al (2023) membuktikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Mengingat masih adanya gap penelitian yang belum terjawab secara komprehensif, hal ini membuka peluang bagi penulis untuk melanjutkan eksplorasi ilmiah dalam bidang yang serupa guna memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori maupun praktik di bidang tersebut. Dalam hal ini, penulis merasa terdorong untuk menyelidiki lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, khususnya dalam konteks institusi pendidikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

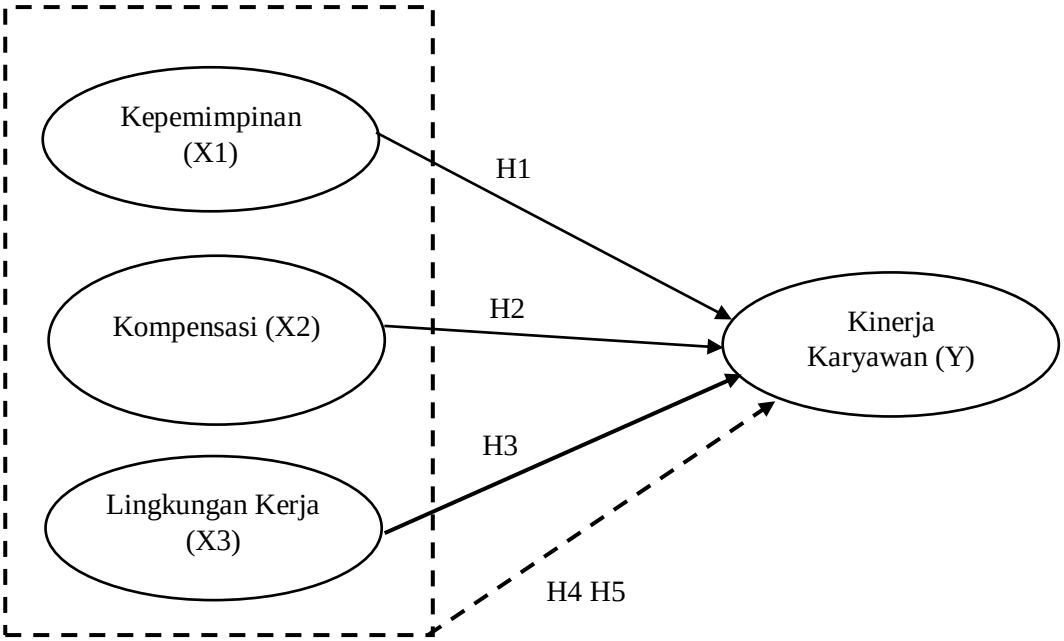
1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.

2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:

Publisher : LPTNU Sidoarjo

This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.
ISSN : 3030-9778



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

——— : pengaruh parsial

…… : pengaruh simultan dan dominan

Hubungan antar variabel yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Rego, et al (2017), Habib, et al (2024), Mendrofa, et al (2021), Jannah, et al (20210, Sani, et al (2021), Iman dan Lestari (92019), Azmi dan Riniwati (2018). Hasil penelititan mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai karyawan.

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sembiring dan Prasetio, (2018), Mubaroq dan Zulkarnaen (2017), Laila, et al (2021), Lumbanraja dan Jumjuma (2024), Haryanto1 dan Randy (2017), Sinaga dan Mesra (2024), Mulyani dan Utari (2023), Widodo (2017). Hasil penelititan mereka membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpenaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh Rahyu, et al (2024), Agimat, et al (2023), Fauziah dan Baskara (2024), Nawawi, et al (2020), Narasuci, et al (2018) Parashakti, et al (2019), dan Sudiarman (2023). Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

4) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Mmotivasi Kerja.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Rego, et al (2017), Habib, et al

Publisher : LPTNU Sidoarjo

ISSN: 3030-9778
This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.

(2024), Mendrofa, et al (2021), Jannah, et al (20210, Sani, et al (2021), Iman dan Lestari (92019), Azmi dan Riniwati (2018). Hasil penelititan mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sembiring dan Prasetio, (2018), Mubaroq dan Zulkarnaen (2017), Laila, et al (2021), Lumbanraja dan Jumjuma (2024), Haryanto1 dan Randy (2017), Sinaga dan Mesra (2024), Mulyani dan Utari (2023), Widodo (2017). Hasil penelititan mereka membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh Rahyu, et al (2024), Agimat, et al (2023), Fauziah dan Baskara (2024), Nawawi, et al (2020), Narasuci, et al (2018) Parashakti, et al (2019), dan Sudiarman (2023). Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.

5) Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Motivasi Kerja

Agustiawan, et al (2024) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja personil direktorat lalu lintas polda sulawesi selatan." Hasil penelitian ini membuktikan kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagi berikut:

H5: Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

3. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berlandaskan pada pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada pengukuran fenomena sosial secara objektif melalui data numerik. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji teori, model matematis, atau hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya agar dapat menggambarkan hubungan antarvariabel secara terukur. Melalui pendekatan kuantitatif, peneliti berupaya menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel yang diteliti, seperti pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Pengumpulan data dalam pendekatan ini dilakukan dengan instrumen penelitian terstandar, yaitu kuesioner dengan skala Likert, yang memungkinkan hasil penelitian dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak SPSS. Dengan demikian, pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti memperoleh hasil yang objektif, terukur, dan dapat diuji secara empiris.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMK Yapalis Krian yang berjumlah 35 orang, dan seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga seluruh anggota populasi dapat diikutsertakan sebagai responden penelitian. Penggunaan sampling jenuh bertujuan untuk menghindari bias dalam pemilihan sampel dan memastikan bahwa seluruh data yang relevan terwakili dalam penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di lingkungan SMK Yapalis Krian. Menurut Sugiyono (2022), metode ini sangat tepat digunakan jika populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 orang karena dapat meningkatkan keakuratan hasil penelitian tanpa kehilangan representativitas data.

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas terdiri dari kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3), sementara variabel terikatnya adalah motivasi kerja karyawan (Y). Masing-masing variabel memiliki definisi operasional dan indikator yang diadaptasi dari teori para ahli. Kepemimpinan diukur berdasarkan kemampuan pimpinan dalam membina kerja sama, mendelegasikan wewenang, dan melibatkan partisipasi karyawan (Rivai, 2019). Kompensasi mencakup aspek gaji, upah, insentif, dan tunjangan (Hasibuan, 2018). Lingkungan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.
ISSN : 3030-9778

kerja mencakup faktor penerangan, sirkulasi udara, suhu, dan keamanan (Sedarmayanti, 2017). Sementara itu, motivasi kerja diukur melalui dorongan mencapai tujuan, tanggung jawab, serta dorongan dari diri sendiri dan organisasi (Syahyuti, 2010). Dengan definisi operasional yang jelas, setiap variabel dapat diukur secara sistematis dan terstandar, sehingga hasil penelitian menjadi valid dan reliabel.

Dalam hal pengumpulan data, penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan SMK Yapalis Krian, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber literatur, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan, dan dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian. Penggunaan kedua jenis data ini bertujuan untuk memperkaya analisis dan memberikan konteks yang lebih luas terhadap hasil penelitian. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert lima poin, di mana responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan yang diberikan, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju." Teknik ini memungkinkan pengukuran persepsi dan sikap responden secara kuantitatif serta memudahkan peneliti dalam mengolah data menggunakan metode statistik.

Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dari uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini juga mencakup uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik yang diperlukan. Selain itu, dilakukan uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta uji variabel dominan untuk menentukan variabel mana yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan tahapan analisis yang sistematis dan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, hasil penelitian diharapkan memberikan temuan empiris yang akurat dan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan manajerial di SMK Yapalis Krian.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

SMK Yapalis Krian merupakan sebuah lembaga pendidikan kejuruan swasta yang berlokasi di Kecamatan Krian, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Berdiri sejak tahun 2008 di bawah naungan Yayasan Perguruan Al-Islam Krian (YAPALIS), sekolah ini telah menunjukkan komitmen kuat dalam mencetak generasi muda yang terampil dan berakhlak mulia. Dengan akreditasi A dari BAN-SM, SMK Yapalis Krian menjadi salah satu institusi pendidikan yang diakui kualitasnya secara nasional. Yayasan YAPALIS sendiri memiliki sejarah panjang dalam dunia pendidikan dan sosial, dengan berbagai unit pendidikan dan layanan masyarakat yang telah berdiri sejak tahun 1960-an. Hal ini menunjukkan bahwa SMK Yapalis Krian tidak hanya berdiri sebagai entitas pendidikan formal, tetapi juga sebagai bagian dari gerakan sosial keagamaan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.

Dalam menjalankan visi dan misinya, SMK Yapalis Krian menawarkan lima program keahlian yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja, yaitu Teknik Sepeda Motor (TSM), Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), Desain Komunikasi Visual (DKV), Akuntansi Keuangan, dan Perbankan. Setiap program dirancang untuk membekali siswa dengan keterampilan praktis dan pengetahuan teoritis yang mendalam. Fasilitas pendukung seperti laboratorium komputer, bengkel otomotif, perpustakaan, ruang kelas yang nyaman, dan masjid turut memperkuat proses pembelajaran. Selain itu, kegiatan ekstrakurikuler seperti paskibra, pramuka, olahraga, seni musik, dan pencak silat memberikan ruang bagi siswa untuk mengembangkan potensi non-akademik mereka. Kerjasama dengan berbagai perusahaan dan institusi industri juga menjadi nilai tambah, karena memberikan pengalaman kerja nyata melalui program Praktik Kerja Lapangan (PKL).

This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.
ISSN: 3030-9778

Dalam penelitian ini, karakteristik responden menjadi bagian penting untuk memahami konteks dan validitas data yang diperoleh. Berdasarkan klasifikasi jenis kelamin, mayoritas responden adalah wanita sebanyak 20 orang atau 57,1%, sedangkan laki-laki berjumlah 15 orang atau 42,9%. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam penelitian ini cukup dominan, yang bisa mencerminkan komposisi tenaga kerja atau staf di lingkungan SMK Yapalis Krian. Dari sisi usia, responden terbanyak berada pada rentang usia 36–45 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau 42,9%. Kelompok usia ini umumnya berada pada fase produktif dan matang secara profesional, sehingga dapat memberikan perspektif yang kaya terhadap isu-isu yang diteliti.

Dari segi latar belakang pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, yaitu sebanyak 28 orang atau 80%, sementara sisanya berpendidikan S1 sebanyak 7 orang atau 20%. Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari kalangan yang memiliki pendidikan menengah, yang kemungkinan besar berperan sebagai tenaga pendidik atau staf administrasi di lingkungan sekolah. Pendidikan yang dimiliki oleh responden menjadi indikator penting dalam menilai pemahaman mereka terhadap topik penelitian, serta dalam merancang instrumen yang sesuai dengan tingkat literasi mereka. Selain itu, masa kerja responden juga memberikan gambaran tentang pengalaman profesional mereka. Sebanyak 25 orang atau 66,7% memiliki masa kerja antara 4–6 tahun, sedangkan 10 orang atau 33,3% memiliki masa kerja 1–3 tahun.

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas berasal dari kelompok usia produktif, berpendidikan menengah, dan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Hal ini memberikan jaminan bahwa data yang diperoleh berasal dari individu-individu yang memiliki pemahaman dan keterlibatan yang relevan terhadap konteks penelitian. Kombinasi antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan distribusi usia serta jenis kelamin menciptakan keragaman perspektif yang dapat memperkaya analisis dan interpretasi hasil penelitian. Dengan demikian, SMK Yapalis Krian sebagai obyek penelitian dan karakteristik responden yang terlibat memberikan landasan yang kuat untuk menghasilkan temuan yang valid dan bermanfaat bagi pengembangan pendidikan kejuruan di Indonesia.

4.1 Hasil

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam instrumen benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian dilakukan dengan metode korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total. Validitas suatu item ditentukan berdasarkan nilai r hitung yang harus lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS for Windows versi 25.00. Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam Tabel 5.5, seluruh butir pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi yang melebihi r tabel sebesar 0,3338, dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur variabel yang sama pada kondisi yang berbeda. Reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal dari item-item dalam satu variabel. Menurut Arikunto (2020), suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas juga dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25.00. Hasil pengujian yang tercantum dalam Tabel 5.6 menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, bahkan mencapai 0,87514 untuk variabel Y. Ini menandakan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat sebagai alat ukur yang sahih dan konsisten. Validitas yang

Publisher : LPTNU Sidoarjo

This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.
ISSN : 3030-9778

tinggi memastikan bahwa setiap item benar-benar mencerminkan aspek yang ingin diukur, sedangkan reliabilitas yang kuat menjamin bahwa hasil pengukuran dapat dipercaya dan tidak berubah secara signifikan jika digunakan kembali dalam kondisi serupa. Dengan demikian, instrumen ini dapat digunakan untuk mengumpulkan data secara akurat dan mendukung analisis yang valid dalam menjawab pertanyaan penelitian. Temuan ini memberikan landasan metodologis yang kokoh bagi peneliti dalam melanjutkan proses analisis dan interpretasi data secara ilmiah.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan agar hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid dan akurat. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Tujuan utama dari pengujian ini adalah untuk menilai apakah data yang digunakan dalam model regresi memenuhi karakteristik distribusi dan hubungan antar variabel yang sesuai dengan asumsi dasar regresi linear. Jika asumsi-asumsi ini terpenuhi, maka model regresi dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang sahih dan dapat diandalkan.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov, dengan kriteria bahwa data dianggap normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 5.7, nilai Asymp. Sig. sebesar 0,235 menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Artinya, variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi yang dibangun dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa bias distribusi data.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Ketidaksamaan ini dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak efisien. Dalam penelitian ini, uji heterokedastisitas dilakukan dengan metode Glejser, yang mengkorelasikan nilai residual absolut dengan variabel bebas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,05, yaitu masing-masing sebesar 0,846 untuk kepemimpinan, 0,857 untuk kompensasi, dan 0,824 untuk lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi, dan varians residual antar pengamatan bersifat homogen.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang sangat kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan distorsi dalam estimasi koefisien regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor). Berdasarkan Tabel 5.9 dan 5.10, nilai toleransi untuk semua variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10, yaitu 6,579 untuk kepemimpinan, 8,680 untuk kompensasi, dan 7,246 untuk lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Selain itu, uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson menghasilkan nilai DW sebesar 1,7305, yang berada di antara batas DU dan 4-DU ($1,6528 < 1,7305 < 2,3472$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi antar residual, sehingga model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik yang diperlukan.

3. Analisis

Metode Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.
ISSN: 3030-9778

Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Coeficients[a]

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-91.935	8.064814		5.921357	
Kepemimpinan	0.782	0.251357	0.81480	6.81246	000
Kompensasi	0.668	0.236135	0.54257	4.89680	000
Lingkungan Kerja	0.746	0.229246	0.79581	4.48913	000

a. Dependent variable : kinerja pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel 1 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi berganda yang melibatkan variabel bebas kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap motivasi kekrja (Y). Coefficients nilai t tabel dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan df(n)-k-1 yang berarti adalah 35-3-1 = 31, dengan nilai t-tabel sebesar 2,03951. Dengan demikian dapat disarikan sebagai berikut:

1. Secara parsial, pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 6,81246 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi t < 0,05).
2. Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,89680 dengan signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan kompensasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi t < 0,05).
3. Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,48913 dengan signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (signifikansi t < 0,05).
4. Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir (Unstandardized Coefficients) koefisien regresi parsial sebagai berikut :
   b1 = 0,782 untuk variabel kepemimpinan
   b2 = 0,668 untuk vartiabel kompensasi
   b3 = 0,746 untuk variabel lingkungan kerja

Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar -91,935. Akhirnya di dapat persamaan Fungsi Regresi Berganda sebagai berikut :

$Y = -91,935 + 0,782\ X_1 + 0,668\ X_2 + 0,746\ X_3 + e$

Keterangan :

Y : motivasi kerja karyawan

a : Konstanta, sebesar -91,935 menyatakan bahwa jika tidak ada kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, maka motivasi kerja karyawan berkurang sebesar 91,935 (91,935%).

b_1 : Koefisien regresi kepepimpinan (X_1) sebesar 0,782 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kmotivasi kerja karyawan sebesar sebesar 0,782 (78,2%).

b_2 : Koefisien kompensasi (X_2) sebesar 0,668 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,668 (66,8).

This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.
ISSN : 3030-9778

b3 : Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,746 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,746 (74,6%).

e : Kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel 2. ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	480.591	3	121.813	23.158	.000[a]
	Residual	63.179	32	3.914		
	Total	543.770	35			

a. Predictor : (Constant), kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable : motivasi kerja karyawan

Tabel 2 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi berganda yang melibatkan variabel bebas kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Tabel F dihitung dengan cara F (k; n – k), k adalah variabel independen, n adalah jumlah data. Jadi F (3; 35-3) atau F (3; 32) yang menghasilkan F tabel sebesar 2,90.

Dengan demikian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Secara simultan pengaruh dari kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), dapat dilihat dari besarnya nilai F dan Signifikansi F. Dimana nilai F hitung sebesar 23,158 dan signifikansi F sebesar 0,000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Segnifikansi F < 0,05).

Tabel 3. Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Squae	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.973[a]	.89	.857	.579	1.7305

a. Predictors : (Constant), kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable : motivasi kerja

Sumber : disarikan dari lampiran.

2. Koefisien regresi beranda (R) sebesar 0,973 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan searah antara kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 97,3%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai 100% atau 1.

Disamping itu juga dapat dikatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,891 ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang ditimbulkan oleh ketiga variabel bebas, kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 89,1%. Dengan demikian sisanya sebesar 10,9% merupakan kontribusi yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Uji t dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun variabel bebas yang dimaksud adalah kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), ternyata mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan (Y) SMP Yapalis Krian, dimana pengujian ini membandingkan antara tingkat probabilitas t dengan signifikan 5%.

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.
ISSN: 3030-9778

Tabel 4.Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	6.81246	000	Signifikan
Kompensasi	4.89680	000	Signifikan
Lingkungan Kerja	4.48913	000	Signifikan

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Berdasarkan tabel 4 mengenai hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X_1), kompensasii (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, motivasi kerja karyawan (Y) SMP Yapalis Krian. Hal ini dapat dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Hipotesis yang menyatakan "Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian" adalah terbukti dan benar karena kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau 0,000 < 0,05.
2. Hipotesis yang menyatakan "Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian" adalah terbukti dan benar karena kompensasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau 0,000 < 0,05.
3. Hipotesis yang menyatakan "Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian" adalah terbukti dan benar karena lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau 0,000 < 0,05.

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 5 dan 6 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F_{hitung}	Sig
Kepemimpinan Kompensasi Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja Karyawan	0.891	0.973	23,158	0.000

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Berdasarkan Tabel 5 diatas maka untuk nilai F-hitung adalah sebesar 27,915 dengan jumlah responden sebanyak 35 atau N = 35 item data dan k (jumlah variabel bebas) sebanyak 3, maka untuk F (k; n – k), k adalah variabel independen, n adalah jumlah data. Jadi F (3; 32-3) atau F (3; 2,90) yang menghasilkan F tabel sebesar 2,90. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian" terbukti dan benar. Hal ini karena kepemimpinan, kompensasi dan lingkunga n kerja memiliki tingkat signifikansi yaitu 000 (0%) yang berada jauh dibawah 5%.

Secara keseluruhan Koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,973 (93,3%) yang berarti secara simultan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) SMK Yapalis Krian.

Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 0,891 (89,1%), artinya variasi naik turunnya tingkat motivasi kerja karyawan ditentukan sebesar 89,1% oleh variabel dalam model, kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkgungan kerja (X_3) sedangkan hanya 11,9% ditentukan oleh variabel diluar model.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil *standardized coefficient beta* terbesar dari masing-masing variabel bebas. Berdasarkan hasil perhitungan, dari tiga variabel bebas yang

Publisher : LPTNU Sidoarjo

This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.
ISSN : 3030-9778

dimasukkan dalam model penelitian didapat variabel dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebagia berikut:

Tabel 6. Ringkasan Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Coeficients[a]

Variabel Bebas	Standardized Coefficients Beta
1 (Constant)	
Kepemimpinan	0,81480
Kompensasi	0,54257
Lingkungan Kerja	0,79581

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian adalah variabel kepemimpinan karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 81,480% yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, kompensasi sebesar 54,257% dan lingkungan kerja sebesar 79,581%.

4.2 Pembahasan

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum obyek penelitian, gambaran umun responden, deskripsi variabel penelitian serta hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan hal itu maka pada bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di SMK Yapalis Krian memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Pengaruh secara parsial berarti bahwa meskipun kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi motivasi kerja, namun keberadaannya tetap signifikan dan tidak dapat diabaikan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menunjukkan keteladanan, serta membangun komunikasi yang efektif cenderung mampu mendorong semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peran seorang pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

   Hasil penelitian ini didukung oleh hasil Rego, et al (2017), Habib, et al (2024), Mendrofa, et al (2021), Jannah, et al (2021), Iman dan Lestari (2019), Azmi dan Riniwati (2018), dimana hasil penelitian mereka membuktikan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyaywan.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, meskipun tidak menjadi satu-satunya faktor penentu. Kompensasi yang dimaksud dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun bentuk penghargaan lainnya. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan, maka hal ini dapat meningkatkan semangat, loyalitas, dan motivasi kerja mereka. Temuan ini menegaskan pentingnya sistem kompensasi yang adil dan transparan dalam upaya manajemen untuk membangun motivasi kerja yang tinggi di kalangan karyawan.

Publisher : LPTNU Sidoarjo

This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.
ISSN: 3030-9778

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Sembiring dan Prasetio (2018), Mubaroq dan Zulkarnaen (2017), Laila, et al (2021), Lumbanraja dan Jumjuma (2024), Haryanto1 dan Randy (2017), Sinaga dan Mesra (2024), Mulyani dan Utari (2023), dan Widodo (2017).

3. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.
   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, meskipun bukan satu-satunya faktor yang menentukan. Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, kebersihan, pencahayaan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, budaya kerja, dan suasana psikologis. Ketika lingkungan kerja dirasakan kondusif, aman, dan mendukung, maka karyawan cenderung lebih bersemangat, merasa dihargai, dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini menegaskan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang positif merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
   Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Rahyu, et al (2024), Agimat, et al (2023), Fauziah dan Baskara (2024), Nawawi, et al (2020), Narasuci, et al, (2018), Parashakti, et al (2019), dan Sudiarman (2023).
4. Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja SMK Yapalis Krian.
   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, faktor kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di SMK Yapalis Krian. Artinya, ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan berkontribusi secara simultan dalam membentuk tingkat motivasi karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan arah, semangat, dan inspirasi kerja; kompensasi yang adil memberikan penghargaan atas kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja; sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung produktivitas. Ketika ketiga aspek ini terpenuhi dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk memberikan kinerja terbaik. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan manajerial yang holistik dan menyeluruh dalam membangun motivasi kerja, di mana kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja harus dikelola secara sinergis untuk menciptakan tenaga kerja yang bersemangat dan produktif.
5. Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.
   Temuan ini menunjukkan bahwa di antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peran seorang pemimpin di SMK Yapalis Krian memiliki pengaruh yang paling besar dalam membangkitkan semangat, dorongan, dan antusiasme karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang efektif—yang ditunjukkan melalui kemampuan mengayomi, memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, dan mampu membangun hubungan emosional yang baik dengan bawahannya—ternyata mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan memotivasi.
   Motivasi kerja karyawan tidak hanya dibentuk oleh aspek material atau kondisi lingkungan semata, tetapi sangat dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan teladan, menginspirasi, dan membangun kepercayaan. Oleh karena itu, hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan menjadi langkah strategis yang sangat penting dalam upaya mendorong motivasi kerja karyawan. Dengan kepemimpinan yang kuat dan suportif, karyawan akan lebih merasa dihargai, memiliki arah kerja yang jelas, dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Publisher : LPTNU Sidoarjo

This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.
ISSN : 3030-9778

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMP Yapalis Krian.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMP Yapalis Krian.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMP Yapalis Krian.
4. Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan SMP Yapalis Krian.
5. Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan SMP Yapalis Krian.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang sebagai perbaikan terhadap motivasi kerja karyawan SMP Yapalis Krian, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas kepemimpinan
   Karena kepemimpinan terbukti berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja, maka perlu dilakukan peningkatan kapasitas pimpinan melalui pelatihan leadership, komunikasi efektif, serta pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif. Pemimpin yang mampu memberi arahan yang jelas, menjadi teladan, serta mampu membangun hubungan emosional yang baik akan lebih mudah membangkitkan semangat kerja karyawan.
2. Menciptakan sistem kompensasi yang adil dan transparan
   Kompensasi harus disesuaikan dengan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Selain gaji pokok, bisa dipertimbangkan pemberian insentif berbasis kinerja, tunjangan prestasi, maupun penghargaan non-finansial seperti piagam atau apresiasi publik, untuk meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi karyawan.
3. Mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung
   Manajemen perlu memperhatikan aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, kebersihan, pencahayaan, serta suasana kerja yang harmonis antar sesama karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat, fokus, dan loyalitas karyawan.
4. Mengintegrasikan peran kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara sinergis
   Meskipun kepemimpinan menjadi faktor dominan, namun peningkatan motivasi kerja akan lebih optimal jika ketiga aspek (kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja) dikelola secara terpadu. Manajemen perlu memastikan bahwa ketiganya saling mendukung dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan menyenangkan.
5. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan
   Karyawan akan lebih termotivasi jika merasa didengarkan dan dilibatkan dalam kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Melalui forum diskusi, rapat rutin, atau sesi evaluasi kerja, karyawan bisa menyampaikan ide atau keluhan yang kemudian dapat ditindaklanjuti secara terbuka dan konstruktif.

DAFTAR PUSTAKA

Agimat, F.A.E., et al (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. *Productivity*, Vol. 4 No. 1, 2023.

Agustiawan, A., et al. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja personil direktorat lalu lintas polda sulawesi selatan. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, Vol. 9 No. 3 Tahun 2020.

Ariestriani, W., et al (2023). Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten

This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.
ISSN: 3030-9778

Sidenreng Rappang. Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO, Volume 5 No.1 Februari 2023.

As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Azmi, M.N. dan Riniwati, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja: Studi Pada Karyawan CV. Lele Indomaju Bersama, Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur. ECSOFiM: *Journal of Economic and Social of Fisheries and Marine*. 2018. 06(01)

Fauziah, S.I. dan Baskara, I. (2024). The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance Through Motivation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* Vol. 12 No. 3, 2024.

Flippo, E.B. (2018). *Manajemen Personalia* (Alih Bahasa oleh Mohamad Masud). Jakarta: Erlangga.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., et al. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.

Habib, F., et al (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah (JUPIEKES)* Vol. 2 No. 1 Februari 2024.

Handoko, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Haryanto, O.I.B. dan Randy (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di The Trans Luxury Hotel Bandung. *Pariwisata*, Vol. No. Oktober 2017.

Hasibuan, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Iman, N. dan Lestari, W. (2019). The effect of leadership on job satisfaction, work motivation and performance of employees: Studies in AMIK Yapennas Kendari. *African Journal of Business Management* Vol. 13(14), pp. 465-473, August, 2019.

Imelda, et al (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, Vol. 7 No. 2. Des 2021.

Jannah, N.A., et al (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 1 Nomor 1 Mei 2021.

Juliningrum, E. dan Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN* | VOLUME 11 | Nomor 4 | Desember 2013.

Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Laila, P.P., et al (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, Volume 4, Nomor 2, Juli 2021.

Lumbanraja, E.J.B. dan Jumjuma (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Satu Atap Communication Medan. *Abdimas Indonesian Journal*, Vol. 4, 2 (July-December, 2024.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manullang, (2016). *Dasar-Dasar Manajemen.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta : Penerbit Badan Penerbit IPWI.

Mendrofa, S.S., et al. (2021).Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan* Volume 4, Nomor 2, Juli 2021.

Moenir, (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mubaroq, R.A., dan Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Shadiq Sharia Ex. BPRS Cipaganti Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi dan Akuntansi)*, Vol. 1 No. 3 September-Desember 2017.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.
ISSN : 3030-9778

Mulyani, S. dan Utari, W. (2023). The effect of compensation on performance through employee's work motivation at PT. SKV Prosperous Surabaya. *Jurnal EKBIS, Analisa, Prediksi dan Informasi,* Volume 24 No 2 (2023).

Narasuci, W., et al (2018). Effect of Work Environment on Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM),* Volume 16 Number 4, December 2018.

Nasir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nawawi, A., et al (2020). The Influence Of The Work Environment On Employee Work Motivation At PT. Loka Indah Lestari Pohuwato. *JAMBURA SCIENCE OF MANAGEMENT*, Volume 2, Number 1, January 2020.

Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.

Parashakti, R.D., et al (2019). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector.

Rahayu, N., et al (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Dalam Bekerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi* Vol. 1, No. 3 Mei 2024, Hal. 101-109.

Rego, E.B.D., et al. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.11 (2017).

Rivai, V., et al. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S.P. dan Judge (2018). Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Sani, A., et al (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Matahari Jayatama Teknikal. *JURNAL VORTEKS*, Vol. 03 No. 02, Oktober 2022.

Sarwoto. (2016). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 15, Issue.*

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sembiring, J.H., dan Prasetio, A.P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol 2, No.4, 263-272.

Simanjuntak, P.J. (2015). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan. Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sinaga, R.A.S. dan Mesra (2024). The Effect of Compensation on Work Quality with Work Motivation as An Intervening Variable in BPJS Employment Regional Office of Northern Sumatra. *Neo Journal of Economy and Social Humanities*, Vol. 3, No. 2, 2024.

Sondang, P.S. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka. Cipta.

Stoner, J.A.F dan Wankel, C. (2015). *Pengantar Manajemen Edisi Keempat* Jilid Lima Dialih Bahasakan Oleh Siswanto. Jakarta: Salemba Empat.

Sudiarman (2023). The Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable At The Sungai Penuh City Bappeda Office. *JURNAL ILMU MANAJEMEN (JIM)* Vol 20, No 2, December 2023.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

Susanto, Y., et al (2020). The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance: Evaluating the Role of Work Motivation. *Talent Development & Excellence*, Vol.12, No.2s, 2020.

Syahyuti. (2010). *Definisi Variabel Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwara.

Tanjung, A.H. (2015). *Akuntansi Keuangan Daerah Berbasis Akrual untuk SKPD*. Bandung: Alfabeta.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International License.
ISSN: 3030-9778

Widodo, D.S. (2017). The Effect of Compensation, Leadership And Organizational Culture Through Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.5, No.2, 2017.

Yukl, G. (2016). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.