

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN  
PENGHARGAAN, MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMK NEGERI 1  
KARANGANYAR**

**Novita Kurnia Widiati**

Manajemen, Universitas Putra Bangsa, kurnianovita911@gmail.com

**Parmin**

Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja non fisik, dan penghargaan terhadap kinerja guru di SMK N Karanganyar dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Variabel terikat meliputi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru PNS di SMK N 1 Karanganyar berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel menggunakan non probability sampling. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, sobel test dan analisis jalur dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 25. Hasil dari penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi tidak dapat memediasi kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja non fisik, dan penghargaan, terhadap kinerja guru.

**Kata kunci : Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja non fisik, penghargaan, motivasi, kinerja guru.**

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of the principal's leadership, non-physical work environment, and appreciation on teacher performance at SMK N Karanganyar with motivation as a mediating variable. The dependent variable includes the principal's leadership and motivation. The population in this study were CS teachers at SMK N 1 Karanganyar totaling 40 people. Sampling using non-probability sampling. Data collection techniques by distributing questionnaires. Data analysis techniques used descriptive analysis and statistics including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, hypothesis testing, sobel tests and path analysis using the SPSS for Windows version 25 program. The results of this study were school principal leadership and awards had no significant effect on motivation, while the non-physical work environment has a significant effect on motivation. Principal leadership, non-physical work environment, and motivation have no significant effect on teacher performance, while rewards have a significant effect on teacher performance. Motivation cannot mediate the principal's leadership, non-physical work environment, and appreciation, on teacher performance.*

**Keywords : Principal leadership, non-physical work environment, rewards, motivation, teacher performance.**

# PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN PENGHARGAAN, MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMK NEGERI 1 KARANGANYAR

## PENDAHULUAN

Guru menurut UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak sesuai dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sesuai dengan UU No 14 Tahun 2005 Pasal 20 menyebutkan bahwa kewajiban guru adalah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, serta penilaian proses pembelajaran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas ketercapaian kompetensi lulusan. Guru dalam sebuah sekolah, dituntut untuk memberikan kinerja yang baik. Tuntutan tersebut berhubungan dengan pembukaan undang-undang dasar 1945 yang berbunyi "mencerdaskan kehidupan bangsa" sehingga guru sangat berperan dalam proses mecerdaskan para muridnya.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Kinerja guru dapat terwujud karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut yaitu dari faktor internal dan eksternal.

Menurut Barnawi, dkk (2011) dalam Syaidah (2018) faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, serta pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, misalnya gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan. Menurut Usman (2009) dalam Merry (2020) peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi beberapa faktor antara lain gaji, sarana prasarana, kondisi lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) Pembelajaran (skala 14-56) di SMK N 1 Karanganyar dapat diketahui bahwa rata-rata nilai sebesar 48,80 maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru untuk tahun 2020/2021 dalam kategori baik. pada tahun tersebut, terjadi banyak kebijakan saat pembelajaran di masa pandemi Covid-19 sehingga pembelajaran tidak dilakukan secara tatap muka dan wabah Covid-19 masih merebak. Sebagian siswa di kelas belajar dengan cara dirumah atau secara daring

Bedasarkan hasil observasi, guru di SMK N 1 Karanganyar memiliki motivasi dalam bekerja, dilihat

dari tanggungjawab yang telah dilaksanakan sebagai tenaga pendidik, selalu hadirnya dalam pembelajaran, disiplin, dan menjalankan tugasnya. Rachmades Ali, Andi Rasyid Pananrangi, Syahrudin (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru, kepala sekolah di SMK N 1 Karanganyar memiliki komunikasi yang baik dan dapat dipahami. Adapun untuk kepribadian, kepala sekolah dapat dianalogikan seperti sosok ayah yang dapat merangkul semua bawahan serta memiliki kepribadian yang patut diteladani. Kepala sekolah memiliki komunikasi yang baik kepada semua rekan dan bawahan, bijaksana, bisa mengayomi, serta apabila ada suatu permasalahan didiskusikan bersama dan semua pihak sekolah dilibatkan. Selain itu kepala sekolah memberikan kebebasan bagi para guru untuk berprestasi, kepala sekolah merangkul semua bawahan, dan mendorong kegiatan disekolahan berjalan dengan baik. Josua Manik, Marlinda Siahaan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil observasi lingkungan kerja non fisik di SMK N 1 Karanganyar, para guru memiliki hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan, ataupun pimpinan misalnya dengan sesama rekan kerja yaitu guru sangat terbuka dan mau membantu apabila ada yang butuh bantuan atau memberikan pendapat. Komunikasi yang dibangun juga sangat mudah dipahami dan setiap guru atau rekan yang dimintai pendapat menjadi pendengar yang baik dan memberikan solusi dari setiap permasalahan. Fitri Handayani (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah di SMK N 1 Karanganyar telah memberikan penghargaan kepada para guru yang berjasa dan berprestasi, yaitu dengan pemberian bantuan pendidikan, dan penghargaan kinerja guru setiap akhir semester. Rachmades Ali (2019) menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap kinerja guru

## KAJIAN TEORI

### Kinerja Guru

Kinerja atau performansi menurut Hadari Nawawi, dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru menurut Supardi (2016) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan suatu kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN PENGHARGAAN, MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMK NEGERI 1 KARANGANYAR**

di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Menurut Merry (2020) kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menjalankan tugas berdasarkan standar kerja. Kinerja guru dapat disimpulkan bahwa merupakan suatu kemampuan guru dalam melaksanakan tugas guru yang bertujuan untuk mencerdaskan murid-muridnya.

**Motivasi**

Motivasi menurut Uno (2016) dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu. Motivasi menurut Maslow dalam J. Winardi bahwa seseorang memandang motivasi seorang individu sesuai dengan kebutuhan yang di predeterminasi, yang masing - masing memiliki peringkat sendiri bukan dalam bentuk rangsangan sederhana yang tidak terorganisasi. Kesimpulannya adalah motivasi merupakan sebuah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang sehingga orang tersebut dapat melakukan suatu tindakan, dapat juga yang melatarbelakangi seseorang dalam berbuat sesuatu. Selain itu seseorang bisa termotivasi yaitu karena ada pengharapan atau kebutuhan dalam dirinya yang ingin dipenuhi.

**Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Menurut Depdiknas (2006) dalam Didi Pianda (2018) kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara atau usaha kepala sekolah dalam mengendalikan, memimpin, memengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain (warga sekolah) khususnya guru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Nawawi kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu cara bagaimana kepala sekolah dalam mendorong para bawahannya supaya dapat bekerja dengan baik dan sesuai yang diharapkan guna untuk mencapai suatu visi dan misi sekolah.

**Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja atau dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan. Menurut Sanjaya (2020) lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung

dirasakan oleh perasaan manusia. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu hal yang tidak bersifat fisik atau dapat dilihat secara benda akan tetapi dilihat dari bagaimana mereka bertindak atau berinteraksi dengan sesama rekan kerja, atasan dengan bawahan, atau sesama karyawan, yang mana interaksi tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

**Penghargaan**

Menurut Sopiah & Effa (2018) “Penghargaan atau reward adalah imbal jasa. Dalam konteks manajemen perusahaan penghargaan adalah imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada karyaan, atas pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan.” Menurut Joshua Manik (2021) reward adalah subtype dari teori penguatan positif yang berasal dari behaviorisme. Untuk mendorong guru agar berkinerja baik, sangat penting untuk memberikan kompensasi kepada mereka. Dapat disimpulkan bahwa penghargaan merupakan balas budi yang diberikan dari suatu perusahaan kepada seseorang atau karyawan yang telah berkontribusi atau memperoleh pencapaian tertentu dalam pekerjaannya. Hal tersebut bertujuan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian atau peningkatan kerjanya.

**METODE**

**Populasi Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMK Negeri 1 Karanganyar dengan responden berjumlah 40 orang.

**Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan variabel independen, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja non fisik, dan penghargaan. Sedangkan variabel depeden yaitu motivasi dan kinerja guru.

**Teknik Analisis Data**

Pengolahan data dan hasil kuisisioner pada penelitian ini menggunakan *SPSS for Windows 25*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	Hasil Uji Validitas Kinerja Guru			Ket.
		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Sig.	
Kinerja Guru	1	0,740	0,3120	0,000	Valid
	2	0,765	0,3120	0,000	Valid
	3	0,521	0,3120	0,000	Valid
	4	0,740	0,3120	0,000	Valid
	5	0,697	0,3120	0,000	Valid
	6	0,792	0,3120	0,000	Valid
	7	0,860	0,3120	0,000	Valid
	8	0,751	0,3120	0,000	Valid
	9	0,747	0,3120	0,000	Valid
	10	0,646	0,3120	0,000	Valid
	11	0,726	0,3120	0,000	Valid
	12	0,787	0,3120	0,000	Valid
	13	0,742	0,3120	0,000	Valid
	14	0,614	0,3120	0,000	Valid
	15	0,782	0,3120	0,000	Valid
	16	0,622	0,3120	0,000	Valid

# PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN PENGHARGAAN, MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMK NEGERI 1 KARANGANYAR

Hasil Uji Validitas Lingkungan Motivasi					
Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Sign	Ket.
Motivasi	1	0,431	0,3120	0,000	Valid
	2	0,357	0,3120	0,000	Valid
	3	0,460	0,3120	0,000	Valid
	4	0,639	0,3120	0,000	Valid
	5	0,634	0,3120	0,000	Valid
	6	0,381	0,3120	0,000	Valid
	7	0,645	0,3120	0,000	Valid
	8	0,558	0,3120	0,000	Valid

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah					
Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Sign	Ket.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	1	0,790	0,3120	0,000	Valid
	2	0,895	0,3120	0,000	Valid
	3	0,895	0,3120	0,000	Valid
	4	0,883	0,3120	0,000	Valid
	5	0,705	0,3120	0,000	Valid
	6	0,751	0,3120	0,000	Valid
	7	0,701	0,3120	0,000	Valid
	8	0,734	0,3120	0,000	Valid
	9	0,751	0,3120	0,000	Valid
	10	0,795	0,3120	0,000	Valid
	11	0,365	0,3120	0,000	Valid
	12	0,840	0,3120	0,000	Valid
	13	0,330	0,3120	0,000	Valid
	14	0,408	0,3120	0,000	Valid
	15	0,817	0,3120	0,000	Valid
	16	0,741	0,3120	0,000	Valid
	17	0,724	0,3120	0,000	Valid
	18	0,481	0,3120	0,000	Valid

Hasil Uji Validitas Lingkungan Motivasi					
Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Sign	Ket.
Motivasi	1	0,431	0,3120	0,000	Valid
	2	0,357	0,3120	0,000	Valid
	3	0,460	0,3120	0,000	Valid
	4	0,639	0,3120	0,000	Valid
	5	0,634	0,3120	0,000	Valid
	6	0,381	0,3120	0,000	Valid
	7	0,645	0,3120	0,000	Valid
	8	0,558	0,3120	0,000	Valid

Hasil Uji Validitas Penghargaan					
Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Sign	Ket.
Penghargaan	1	0,754	0,3120	0,000	Valid
	2	0,794	0,3120	0,000	Valid
	3	0,718	0,3120	0,000	Valid
	4	0,434	0,3120	0,000	Valid
	5	0,693	0,3120	0,000	Valid
	6	0,718	0,3120	0,000	Valid
	7	0,650	0,3120	0,000	Valid
	8	0,657	0,3120	0,000	Valid
	9	0,754	0,3120	0,000	Valid
	10	0,797	0,3120	0,000	Valid
	11	0,799	0,3120	0,000	Valid
	12	0,783	0,3120	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen variabel kinerja guru, motivasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja non fisik, penghargaan dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,3120), dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid.

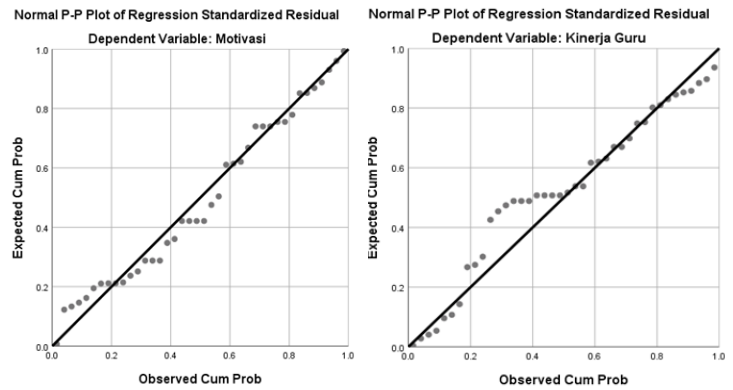
## Uji Reabilitas

Hasil Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Ket.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,60	0,937	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,60	0,727	Reliabel
Penghargaan	0,60	0,898	Reliabel
Motivasi	0,60	0,621	Reliabel
Kinerja Guru	0,60	0,934	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$   $r$  kritis (0,60). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

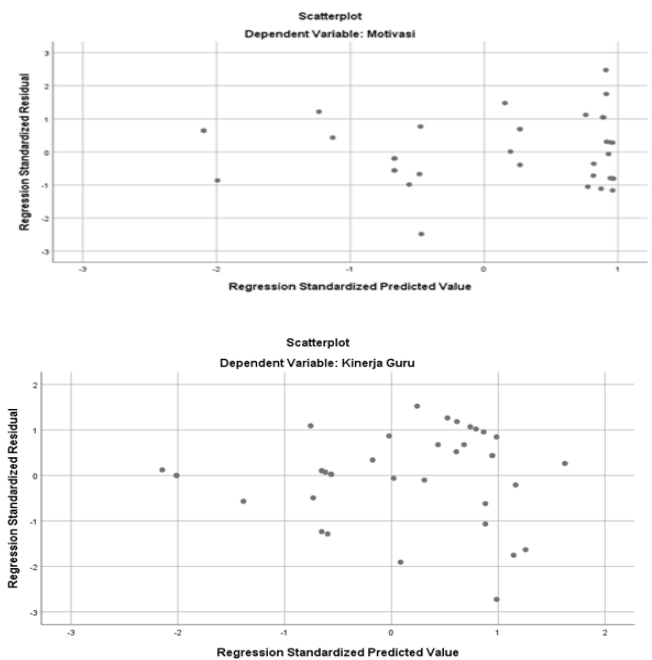
## Uji Asumsi Klasik

## Uji Normalitas Substruktural 1 dan 2



Berdasarkan gambar P-P Plot of *Regression Standardized Residual* dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal. Maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Heterokedastisitas Substruktural 1 dan 2



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas pada substruktural 1 dan 2 tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

## Uji Multikolienaritas Substruktural 1 dan 2

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,519	1,927
Lingkungan Kerja Non Fisik	,500	2,002
Penghargaan	,504	1,983

a. Dependent Variable: Motivasi

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN PENGHARGAAN, MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMK NEGERI 1 KARANGANYAR**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.518	1,931
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.429	2,332
	Penghargaan	.504	1,983
	Motivasi	.726	1,378

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variable pada model substruktural 1 dan 2 memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variable independen tidak saling berkorelasi atau tidak terjadi multikolienaritas.

**Uji Hipotesis**

**Uji T ( Parsial) Substruktural 1 dan 2**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1.	(Constant)	4.211	5.467		.770	.446
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.028	.099	.055	.280	.781
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1.134	.466	.489	2.436	.020
	Penghargaan	-.002	.151	-.003	-.016	.987

a. Dependent Variable: Motivasi

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.948	8.925		.778	.442
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.073	.160	.078	.467	.650
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.796	.813	.183	.979	.334
	Penghargaan	.568	.245	.399	2.318	.026
	Motivasi	.344	.270	.183	1.275	.211

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi  
Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar  $0,781 > 0,05$  dan hasil perhitungan memperoleh angka t hitung sebesar  $0,280 < t$  table sebesar 2,206. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak.
2. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Motivasi  
Berdasarkan hasil uji t diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar  $0,020 < 0,05$  dan hasil perhitungan memperoleh angka t hitung sebesar  $2,436 > t$  table sebesar 2,206. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Hubungan Penghargaan dengan Motivasi  
Berdasarkan hasil uji t diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Penghargaan dengan Motivasi sebesar  $0,987 > 0,05$  dan hasil

perhitungan memperoleh angka t hitung sebesar  $-0,016 < t$  table sebesar 2,206. Hasil ini menyatakan bahwa penghargaan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 ditolak.

4. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru  
Berdasarkan hasil uji t diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar  $0,650 > 0,05$  dan hasil perhitungan memperoleh angka t hitung sebesar  $0,457 < t$  table sebesar 2,208. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 ditolak.
5. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Guru  
Berdasarkan hasil uji t diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar  $0,334 > 0,05$  dan hasil perhitungan memperoleh angka t hitung sebesar  $0,979 < t$  table sebesar 2,208. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 5 ditolak.
6. Hubungan antara Penghargaan dengan Kinerja Guru  
Berdasarkan hasil uji t diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel penghargaan sebesar  $0,026 < 0,05$  dan hasil perhitungan memperoleh angka t hitung sebesar  $2,318 > t$  table sebesar 2,208. Hasil ini menyatakan bahwa Penghargaan dengan Kinerja Guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 6 diterima.
7. Hubungan antara Motivasi Dengan Kinerja Guru  
Berdasarkan hasil uji t diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi sebesar  $0,211 > 0,05$  dan hasil perhitungan memperoleh angka t hitung sebesar  $1,275 < t$  table sebesar 2,208. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi dengan kinerja guru mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 7 ditolak.

**Analisis Korelasi**



# PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN PENGHARGAAN, MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMK NEGERI 1 KARANGANYAR

Correlations				
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Lingkungan Kerja Non Fisik	Penghargaan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.631**	.627**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	40	40	40
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	.631**	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	40	40	40
Penghargaan	Pearson Correlation	.627**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	40	40	40

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

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,631 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variable pemimpinan kepala sekolah dengan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan nilai korelasi antara lingkungan kerja non fisik dengan penghargaan sebesar 0,645 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variable penghargaan dengan lingkungan kerja non fisik.

### Uji Sobel Substruktural 1, 2, dan 3

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.028	Sobel test: 0.02827586	0.3406439	0.97744213
b 0.344	Aroian test: 0.02224489	0.43299833	0.98225261
s <sub>a</sub> 0.99	Goodman test: 0.04561448	0.21116102	0.96361753
s <sub>b</sub> 0.270	Reset all	Calculate	

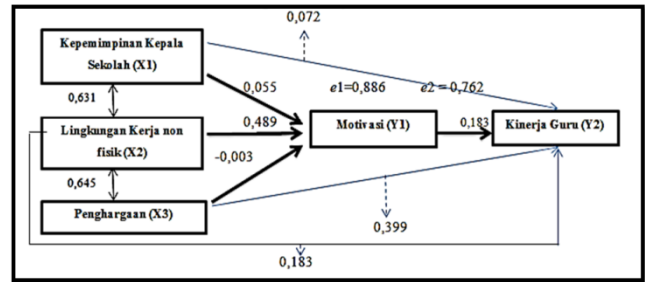
Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 1.134	Sobel test: 1.12873013	0.34560608	0.25901169
b 0.344	Aroian test: 1.06063011	0.36779646	0.28885803
s <sub>a</sub> 0.466	Goodman test: 1.2118939	0.32188957	0.225553
s <sub>b</sub> 0.270	Reset all	Calculate	

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a -0.002	Sobel test: -0.01324432	0.05194681	0.98943287
b 0.344	Aroian test: -0.01041867	0.06603532	0.99168725
s <sub>a</sub> 0.151	Goodman test: -0.02137225	0.03219127	0.98294871
s <sub>b</sub> 0.270	Reset all	Calculate	

- Berdasarkan pada uji sobel diatas diketahui bahwa hasil t statistik sebesar 0,0282 dan p value sebesar 0,9774 > dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Artinya, hipotesis 7 ditolak.
- Berdasarkan pada uji sobel diatas diketahui bahwa hasil t statistik sebesar 1,2873 dan p value sebesar 0,259 > dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru. Artinya, hipotesis 9 ditolak.
- Berdasarkan pada uji sobel diatas diketahui bahwa hasil t statistik sebesar -0,0132 dan p value sebesar 0,9894 > dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi tidak dapat memediasi

pengaruh penghargaan terhadap kinerja guru. Artinya, hipotesis 10 ditolak.

### Analisis Jalur



Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi sebesar 0,055 atau 5%
- Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi sebesar 0,489 atau 48,9%
- Pengaruh penghargaan terhadap motivasi sebesar - 0,003 atau 0,3%
- Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,072 atau 7,2%
- Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru sebesar 0,183 atau 18,3%
- Pengaruh penghargaan terhadap kinerja guru sebesar 0,399 atau 39,9%
- Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,183 atau 18,3%

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru SMK N 1 Karanganyar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang telah dijelaskan sebelumnya dengan hasil output dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $0,280 < 2,028$  dan signifikansi sebesar  $0,781 > 0,05$ . Hasil uji ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum cukup mampu menciptakan motivasi pada guru SMK N 1 Karanganyar. Hal tersebut karena kepemimpinan kepala sekolah yang diberikan seperti educator, manajer, administrator, supervisor, pencipta iklim kerja, dan kewirausahaan masih umum diberikan oleh kebanyakan kepala sekolah lainnya di Kebumen. Guru tidak terlalu termotivasi karena sudah sewajarnya kepemimpinan kepala sekolah seperti itu. Selain itu kemungkinan lainnya yang terjadi yaitu adalah kepala sekolah di SMK N 1 Karanganyar telah lama menjabat sehingga guru tidak merasakan adanya motivasi karena monoton. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang

# PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN PENGHARGAAN, MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMK NEGERI 1 KARANGANYAR

dilakukan oleh Ali (2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi. Namun sejalan dengan penelitian Fathonah (2017).

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru SMK N 1 Karanganyar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang telah dijelaskan sebelumnya dengan hasil output dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,436 > 2,028$  dan signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Hasil uji tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik mampu memberikan pengaruh motivasi kepada guru SMK N 1 Karanganyar. Hal tersebut karena adanya sifat saling menghormati, perhatian, rasa simpati, dan perlakuan yang baik sehingga memunculkan motivasi internal dan eksternal. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka akan semakin meningkatkan motivasi guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Komang (2020).

## 3. Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru SMK N 1 Karanganyar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang telah dijelaskan sebelumnya dengan hasil output dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $-0,016 < 2,028$  dan signifikansi  $0,987 > 0,05$ . Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa penghargaan yang dirasakan guru SMK N 1 Karanganyar tidak mampu mempengaruhi motivasi. Hal tersebut karena *relational reward* dan *transaksional reward* yang dirasakan guru SMK N 1 Karanganyar hanya diberikan kepada beberapa guru saja, dan belum semua guru diberikan penghargaan tersebut, sehingga hal tersebut belum mampu menciptakan motivasi. Selain itu, pemberian penghargaan tersebut belum terlalu dihargai oleh semua guru sehingga ada beberapa guru yang tidak terlalu antusias dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk berprestasi. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali (2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel penghargaan terhadap motivasi. Namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamdani (2020).

## 4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK N 1 Karanganyar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang

telah dijelas sebelumnya dengan hasil output dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $0,457 < 2,026$  dan signifikansi  $0,650 > 0,05$ . Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang dirasakan guru SMK N 1 Karanganyar tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maryanda (2018), Santris (2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali (2019) dan Aziz (2022) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

## 5. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK N 1 Karanganyar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang telah dijelas sebelumnya dengan hasil output dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $0,979 < 2,026$  dan signifikansi  $0,334 > 0,05$ . Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang dirasakan guru SMK N 1 Karanganyar tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa unsur-unsur lingkungan kerja non fisik belum sepenuhnya dirasakan oleh guru SMK N 1 Karanganyar untuk mempengaruhi kinerjanya. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Handayani (2021) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru. Namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firtiani, dkk (2018) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru.

## 6. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK N 1 Karanganyar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang telah dijelas sebelumnya dengan hasil output dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $2,318 > 2,026$  dan signifikansi  $0,026 < 0,05$ . Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa penghargaan yang dirasakan guru SMK N 1 Karanganyar dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Manik, dkk (2021) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel penghargaan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi penghargaan yang diberikan maka semakin tinggi juga kinerja guru. Beberapa unsur-unsur yang diberikan seperti *relational reward* dan *transaksional reward* mampu mempengaruhi kinerja guru. Semakin

# PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN PENGHARGAAN, MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMK NEGERI 1 KARANGANYAR

tinggi penghargaan yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.

## 7. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi terhadap kinerja guru tidak berpengaruh signifikan terhadap guru SMK N 1 Karanganyar. Berdasarkan pada uji sobel diatas diketahui bahwa nilai t statistik sebesar 0,0282 dan p values atau tingkat signifikansinya sebesar 0,9774 > dari 0,05. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang dirasakan guru SMK N 1 Karanganyar tidak dapat memediasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja. Berdasarkan usia, guru yang berumur 40-50th di SMK N 1 Karanganyar lebih banyak alhasil hal tersebut sudah bukan menjadi motivasi lagi, tentunya mungkin berbeda dengan guru yang masih muda. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Caksana (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ada pengaruh tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja guru. Namun selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Ismaily (2020) bahwa tidak ada hubungan linear antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dikarenakan adanya mediasi dari variabel motivasi kerja.

## 8. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik melalui motivasi terhadap kinerja guru tidak berpengaruh signifikan terhadap guru SMK N 1 Karanganyar Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang dirasakan guru SMK N 1 Karanganyar tidak dapat memediasi lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru. Berdasarkan pada uji sobel diatas diketahui bahwa t statistik sebesar 1,287 dan p values sebesar 0,2590 > dari 0,05. Hal tersebut tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Caksana (2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja guru. Namun selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Firtiani, dkk (2018) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru, penelitian yang dilakukan oleh Hamdani, (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Sampurno, dkk (2015) bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

## 9. Pengaruh Penghargaan Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK N 1 Karanganyar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan hasil output dimana t statistik yaitu sebesar  $0,0132 < 2,026$  t tabel dan signifikasi sebesar  $0,9894 > 0,05$ . Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang dirasakan guru SMK N 1 Karanganyar tidak dapat memediasi antara penghargaan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh penghargaan melalui motivasi terhadap kinerja guru ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali (2019). Tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel penghargaan melalui motivasi terhadap kinerja guru.

## 10. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK N 1 Karanganyar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang telah dijelas sebelumnya dengan hasil output dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $1,275 < 2,026$  dan signifikasi  $0,211 > 0,05$ . Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang dirasakan guru SMK N 1 Karanganyar tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ali (2019) yang menyatakan bahwa motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Markonah, dkk (2013) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja guru, dan penelitian yang dilakukan oleh Sampurno, dkk (2015) bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

## Penutup dan Saran Simpul

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru SMK N 1 Karanganyar. Penulis menyarankan untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dengan berbagai inovasi lain yang berbeda dari sebelumnya dan biasanya karena kepemimpinan kepala sekolah yang telah diberikan dirasa umum seperti apa yang seharusnya dilakukan oleh kepala sekolah pada umumnya. Inovasi yang dapat mungkin dilakukan adalah memberikan kegiatan *briefing* setiap pagi untuk menciptakan kebersamaan berupa saran dan sugesti, dan memberikan dukungan secara langsung yang diperlukan guru sehingga dapat diharapkan memunculkan motivasi guru. Sekolah juga dapat menciptakan suasana yang santai sesekali seperti mengadakan rekreasi, pertandingan olahraga antar guru atau pentas dan sebagainya akan membuat suasana menjadi lebih berwarna atau tidak jenuh.



# PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN PENGHARGAAN, MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMK NEGERI 1 KARANGANYAR

Pemenuhan rohani seperti menciptakan suasana keagamaan dalam setiap pekerjaan, seperti doa bersama, ibadah, dan lain-lain. Selain itu, menempatkan guru pada posisi yang sesuai dengan keahliannya akan memperoleh hasil yang maksimal. Menempatkan guru pada posisi yang kurang tepat akan mengakibatkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, selain itu semangat kerja juga akan menurun. Dengan melakukan inovasi maka guru diharapkan akan semangat dalam bekerja karena ada hal yang baru dan berbeda dari sebelumnya. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK N 1 Karanganyar. Dalam hal ini, suasana sekolah memberikan lingkungan kerja non fisik dengan baik kepada para guru sehingga berdampak pada meningkatnya motivasi. Penulis menyarankan untuk tetap meningkatkan lingkungan kerja non fisik dengan sikap saling menghormati, perhatian, memiliki simpati, dan perlakuan yang baik karena hal tersebut dapat memotivasi guru dalam bekerja.
3. Penghargaan dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK N 1 Karanganyar. Penulis menyarankan untuk memberikan penghargaan dengan meningkatkan reward seperti relational reward dan transaksional reward dengan memberikan kepercayaan dan kebebasan untuk menunjukkan kemampuan diri, diberikan tugas-tugas apa saja yang harus dilalui untuk mendapatkan berbagai keuntungan seperti contohnya beasiswa, hadiah, seminar, atau sertifikat pencapaian, dan mengadakan beberapa kegiatan menarik yang baru dalam waktu tertentu, sehingga akan menimbulkan gairah motivasi dan berniat untuk melakukan hal tersebut. Dalam hal ini pemberian penghargaan bersifat menarik supaya semua guru diharapkan dapat ikut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut yang sedang diadakan.
4. Motivasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK N 1 Karanganyar. Penulis menyarankan kepada sekolah untuk lebih memikirkan factor lain dari motivasi internal dan eksternal yang dapat memunculkan motivasi seperti misalnya mengadakan suatu kegiatan yang baru dalam waktu tertentu yang semua guru dapat lebih antusias untuk ikut berpartisipasi atau berkompetisi dalam kegiatan tersebut guna menunjukkan kemampuannya, memberikan wadah

untuk sharing, berbagi informasi seputar pendidikan, target-target yang ingin dicapai, dan bersaing secara sehat antar guru guna meningkatkan kemampuan dan wawasan, sehingga diharapkan dapat menaikkan partisipasi motivasi dan mempengaruhi kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, R., Pananrangi, A. R., & Syahrudin, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa*. (Yume: Journal of Management, 2(3)).
- Aziz Nazarudin, Septianto Dwi Putra.2022.*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartika 1-11 Padang*.Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan.Vol 2 No 2
- Al-Ismaily, Ika Mushlihatun Nadliroh.2020.*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Yogyakarta*.Institutional Repository UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Caksana, N. P. E. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 1 Tulungagung*. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), 4(1), 82-92.
- Busro, Muhammad,2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta.Expert
- Barnawi & Mohammad Arifin, 2011.*Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & penilaian Kinerja Guru Profesional*.Bandung:Alfabeta, hlm. 179
- Didi Pianda, 2018. *Kinerja Guru*.Jakarta.CV.Jejak
- E. Mulyasa, 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya), hal. 98-122
- Kustini, E., & Hidayat, C. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Tera Intidata*. Jurnal Tadbir Peradaban, 1(3), 198-206.
- Fitriani, Dewi dkk.2018.*Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari*.Cakrawala Manajemen Bisnis Journal.Vol1 no1
- Fitriyani, L. (2019). *Inovasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru di SMP Negeri 4 Seunagan* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1*

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN PENGHARGAAN, MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMK NEGERI 1 KARANGANYAR**

- Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 3(3), 495-509.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT Bumi Aksara).
- Jonathan Sarwono, 2005. *Teori dan praktek riset Pemasaran dengan SPSS*. (Yogyakarta. ADI OFFEST)
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021). *The pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan pemberian reward terhadap kinerja guru: Peran motivasi guru sebagai variabel mediasi*. Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 145-163.
- Merry,M.,Harapan, E., & Rohana, R. (2020).*Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan*. Jurnal Ilmiah Bina Edukasi, 13(1), 27-40.
- Maryanda, R. P. (2018). *Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Swasta Al-Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Meddan).
- Mulyasa,2007.*Menjadi Kepala Sekolah Profesional*.(Bandung: PT remaja Rosdakarya).
- Mulyasa,2009.*Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: Remaja Rosdakarya).
- Markonah, S., & Sunarto, S. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati)* (Doctoral dissertation, Stikubank University).
- Mukhtar, J. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 1(3), 78-87.
- Nnaji-Ihedinmah, N. C., & Egbunike, F. C. (2015). *Effect of rewards on employee performance in organizations: a study of selected commercial banks in Awka metropolis*. European Journal of Business and management, 7(4), 80-88.
- Ngalim Purwanto, 2002. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), hal. 65
- Pratiwi, P. (2019). *Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). *Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis), 1(1), 14-32.
- Syaidah, U., Suyadi, B., & Ani, H. M. (2018). *Pengaruh kompetensi guru terhadap hasil belajar ekonomi di SMA Negeri Rambipuji Tahun Ajaran 2017/2018*. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial, 12(2), 185-191.
- Sutrisno, Edy.2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.
- Sudarwan Danim dan H. Khairil, 2010. *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta), hal. 9.
- Sugiyono, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung. Alfabeta)
- Sugiyono, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Bandung. CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung. Alfabeta)
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*.(Jakarta: PT Rineka Karya, 1993), hal. 160.
- Sudarman, 2018.*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*.Yogyakarta.Pustaka Pelajar
- Siagian, P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Uma Sekaran. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba empat. pp. 170 – 171
- Uno, Hamzah B.,2016.*Teori Motivasi dan Pengukurannya*. (Jakarta. PT Bumi Aksara).
- Wijono Sutarto, 2010. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Wibowo Agus,2015.*Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pandeglang*.Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. Vol 3 No 2