

## Hubungan Antara Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Semangat Kerja Guru di UPT SMP Negeri 7 Kota Mojokerto Tahun Pelajaran 2016/2017

Muhammad Muhajir<sup>a\*</sup>

<sup>a</sup>Kepala SMP Negeri 7 Kota Mojokerto

\*Koresponden penulis: [uptsmpn7.kotamojokerto@gmail.com](mailto:uptsmpn7.kotamojokerto@gmail.com)

### Abstract

The effectiveness of PBM can be determined by the number of factors ranging from climate, infrastructure, human resources and so forth. But people tend to think that the effectiveness of PBM is more determined by the learning climate. Even for capitalists the quality of PBM is more determined by the availability of educational facilities. The objectives of this study are: 1) To find out the leadership model applied by the Head of SMP Negeri 7 Kota Mojokerto. 2) To find out the teacher's work spirit in SMP Negeri 7 Kota Mojokerto. 3) To find out how far the relationship between the Principal's leadership model and morale teacher at SMP Negeri 7 Kota Mojokerto. This study uses quantitative research with analysis of product moment from Pearson and simple linear regression. The population in this study were 55 people and all of them were used as research samples, so that they were called saturated samples. From the results of the analysis it was concluded that: 1) The leadership model applied by the Head of Mojokerto City Middle School 7 was very good with an average score of 95.09%. 2) The work spirit of teachers in SMP Negeri 7 Kota Mojokerto is very high with an average of 94.36%. 3) There is a strong relationship between the Principal Type of School Leadership and Teacher's Spirit of Work in the 7th grade of Mojokerto City 2011/2012 Academic Year with the regression equation  $Y = - 7,471 X + 0,428 K + \epsilon$  and based on the test of the leadership of the headmaster teacher work is 62.8% while the remaining 37.2% is influenced by other factors.

**Keywords:** Leadership, Work Spirit

### A. Pendahuluan

Bangsa Indonesia adalah bangsa yang besar, makmur, adil dan merata. Itulah cita-cita yang terus saja melayang-layang di benak kita. Bangsa Indonesia memang besar kalau kita mengukurnya dari tingkat jumlah penduduk dan luas wilayah (Jaya, Swasono, Baswir & Prijambada, 2015).. Bahkan orang Amerika pernah berkata Indonesia memang negara terbesar, besar dalam wilayah, suku, bangsa, agama bahasa dan berbagai hal lainnya.

Sudah saatnya kita selaku generasi muda / generasi penerus merubah paradikma barat tentang Indonesia. Salah satu point penting yang dapat diandalkan kualitas pendidikan. Berbicara kualitas pendidikan akan lebih terarah bila kita menyatu melihat proses belajar mengajar. Karena bagaimanapun juga lahirnya atau berkembangnya ilmu

pengetahuan juga berawal dari PBM.

Efektif PBM dapat ditentukan oleh banyaknya faktor, mulai dari iklim, sarana prasarana, SDM dan lain sebagainya. Namun orang cenderung berfikir bahwa efektivitas PBM lebih ditentukan iklim belajar. Bahkan bagi kaum kapitalis kualitas PBM lebih ditentukan oleh tersedianya sarana pendidikan.

Terlepas dari penulis melihat bahwa ada perilaku Kepala Sekolah yang baik secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh pada sumber daya manusia lain yang ada di sekitarnya, yaitu guru atau staf karyawan. Sehingga muncul adanya kesan puas dan tidak puas diantara karyawan (guru). Yang imbasnya nanti pada semangat dan produktivitas kerja seperti yang dikatakan Sutrisno Hadi. Semangat adalah sifat kejiwaan yang erat hubungannya dengan

faktor-faktor kepuasan kerja, gairah kerja dan keinginan keras untuk mempertinggi hasil kerja (Sutrisno Hadi, 1963: 71). semangat kerja didefinisikan sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan kerja lebih baik dan lebih banyak. Untuk itu dengan semangat kerja yang tinggi maka kegairahan antar karyawan (guru) akan optimal dan diiringi dengan meningkatnya produktivitas kerja guru sehingga PBM tidak perlu lagi untuk diragukan.

Selama ini semangat kerja guru lebih ditinjau pada sisi material saja, misalnya karena kenaikan gaji. Namun penulis mencoba menelaah adakah pengaruh atau hubungan antara tipe kepemimpinan Kepala Sekolah dengan semangat kerja guru yang diharapkan bisa menjadi wacana baru dalam dunia pendidikan.

## B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui model kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala SMP Negeri 7 Kota Mojokerto.
2. Untuk mengetahui semangat kerja guru di SMP Negeri 7 Kota Mojokerto.
3. Untuk mengetahui seberapa jauh hubungan model kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri 7 Kota Mojokerto.

## C. Kajian Pustaka

### 1. Deskripsi Teori

Dalam kajian teori ini dikemukakan teori-teori yang mendukung judul dan masalah penelitian. Yaitu diantaranya konsep tentang kepemimpinan dan semangat kerja. Menurut Siagian (1982:7) leadership / kepemimpinan merupakan inti manajemen dan human relationship merupakan inti dari kepemimpinan. Keberhasilan organisasi bergantung pada kepemimpinan, yaitu apakah pemimpin mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, alam, sarana, dana dan waktu secara efektif, efisien dan terpadu dalam proses manajemen (Kartini Kartono, 1988:8).

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa

pemimpin dituntut untuk membina semangat kerja bawahannya.

### a. Semangat Kerja

Poerwodarminto (1982: 902) mengatakan bahwa istilah semangat kerja sebenarnya berhubungan dengan masalah kejiwaan, dalam hal semangat berarti manifestasi kejiwaan sebagai realisasi dari kegiatan yang dilakukan. Bahwa semangat dapat diartikan sebagai roh kehidupan yang menjiwai setiap makhluk.

Dari pengertian di atas dapat digaris bawahi bahwa semangat kerja adalah keadaan psikis yang dapat mendorong seseorang pekerja (dalam hal ini guru-guru) untuk melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan keadaan psikis yang dapat mendorong seseorang pekerja itu dapat ditentukan oleh keadaan lingkungan kerja dari pemimpinnya, sehingga pada pihak bawahan ada atau tidak ada kesediaan untuk bekerja sama.

Dengan semangat kerja yang tinggi, guru-guru akan berusaha memajukan rencana pendidikan sekolah. Hasilnya akan terlihat adanya kepuasan, kesuksesan dan kegembiraan (Hidayat Soetopo dan Wasty Soemanto, 1984: 192).

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Buchari Zainun (1987: 156):

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para pekerja dibawahnya.
- 2) Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya.
- 3) Terdapat suatu suasana dan iklim kerja bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi apa lagi dengan mereka yang sehari-hari berhubungan dengan pekerja.
- 4) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga tujuan mereka bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.

- 5) Adanya tingka kepuasan tingkat ekonomi dan kepuasan-kepuasan material lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- 6) Adanya keterangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segal sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karis dalam pekerjaan.

Dari penjelasan itu dapat dikatakan bahwa sebenarnya semangat kerja dapat ditumbuhkan oleh pimpinan, dalam hal ini Kepala Sekolah yaitu dengan cara memenuhi faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya semangat kerja para guru.

Usaha untuk menimbulkan semangat kerja menurut PB PGRI (1985: 51 - 52) antara lain:

- 1) Faktor hubungan atasan dengan bawahan
- 2) Faktor hubungan antar sesama
- 3) Sifat pekerjaan
- 4) Lingkungan dan fasilitas
- 5) Upah atau gaji

Kepuasan kerja adalah perasaan yang merupakan fungsi dari tingkat pemenuhan kebutuhan yang dimiliki oleh pekerja tersebut (Amirin Supriyanto, 1989: 36).

#### **b. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Menurut Aswari Sujud dan Tatang M. Amirin (1979: 44) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat tabiat dan kecakapan seseorang untuk memberi tauladan, untuk menggugah semangat atau motivasi dan mendorong serta mengarahkan orang untuk berusaha mencaoi tujuan tertentu. SP Siagian juga berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sifat yang dimiliki seseorang seperti yang dikehendaki (1977: 140).

Tugas kepala sekolah selaku pimpinan pendidikan (TN. Lawalata, 1982: 16) antara lain:

- 1) Membuat perencanaan pendidikan
- 2) Menyusun organisasi sekolah

- 3) Bimbingan dan pengarahan
- 4) Koordinasi dan pengarahan

Peranan kepala sekolah sangat besar, namun seorang pimpinan adalah memimpin bukan memaksa bawahannya. Kepala sekolah hendaknya menarik dan mempengaruhi guru-guru hingga mencapai puncak prestasi (Winardi, 1983: 77). Tipe kepemimpinan menurut Soewardji Lazaryh (1987: 63) dibedakan menjadi tiga, yaitu: 1) Kepemimpinan otoriter, 2) Kepemimpinan demokratis, dan 3) Kepemimpinan Laissez Faire.

Thoha menulis mengenai kepemimpinan otoriter sebagai berikut: pimpinan yang otoriter bertindak sangat direktif, selalu memberikan timbulnya partisipasi. Kepemimpinan seperti ini cenderung memberikan perhatian individual ketika memberikan pujian dan kritik, tetapi lebih bersikap interpersonal dan berkawan dibandingkan dengan bermusuhan (1988: 24).

Kepemimpinan demokratis menurut Soetarto (1986: 75) adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditetapkan bersama antar pimpinan dan bawahannya.

Kepemimpinan gaya Laissez Faire (liberal) adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahannya (Soetarto, 1986: 77).

Kepemimpinan pendidikan akan berdaya guna dan berhasil guna apabila mampu mengkombinasikan ketiga bentuk kepemimpinan tersebut. Dengan minimal memasukkan unsur kepemimpinan otoriter dan Laissez Faire (Hadari Nawawi, 1986: 104).

Dalam rangka mempersoalkan gaya atau tipe kepemimpinan, menurut Winardi orang hendaknya jangan beranggapan bahwa seseorang individu harus mempertahankan gaya yang konsisten dalam semua

aktivitasnya. Justru sebaliknya harus bersifat dan menyesuaikan gayanya dengan situasi spesifik dan individu-individu yang dipimpinnnya (1983: 104). Untuk dapat menjalankan kepemimpinannya dengan baik, maka pimpinan harus tahu betul sifat anggotanya, sehingga tepat dalam menentukan tipe apa yang harus diterapkan. Dengan demikian para bawahan akan senantiasa semangat untuk bekerja karena merasa nyaman dan puas.

## 2. Kerangka Berfikir

Tipe kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin di sekolah yang dilakukan dengan menyesuaikan situasi dan kondisi yang ada di sekolah tersebut secara fungsional akan menggerakkan guru untuk bekerja sesuai yang diharapkan.

Pendekatan kepemimpinan yang edukatif yang efektif dan disertai sifat memimpin, membimbing, menggerakkan, mengendalikan proses kerja guru. Kepemimpinan yang efektif tersebut dapat ditandai dengan kepuasan kerja oleh bawahan (guru). Artinya guru merasa telah mendapatkan sesuatu yang diharapkannya (perhatian, penghargaan atau imbalan). Apabila guru telah merasa puas akan berimbas pada tingginya semangat guru dalam bekerja.

## 3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas maka dapat diajukan sebuah hipotesis dalam penelitian ini yaitu: "Terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepemimpinan Kepala Sekolah dengan semangat kerja guru di SMP Negeri 7 Kota Mojokerto".

## D. Metode

### 1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan keseluruhan cara atau kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian dimulai dari perumusan masalah sampai dengan penarikan kesimpulan (Muhammad Ali, 1995: 81). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif

kuantitatif non eksperimental serta dengan pendekatan sampel.

### 2. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dibagi menjadi dua macam yaitu test dan non test. Teknik non test meliputi angket (kuesioner), interview, observasi, skala bertingkat dan dokumentasi (Suharsini Arikunto, 1989: 122 - 123). Dalam penelitian ini penulis menggunakan angket dan skala bertingkat sebagai alat untuk memperoleh serta mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Sedangkan skala bertingkat adalah sebuah instrumen pengumpulan data yang bentuknya seperti daftar ccock tetapi alternatif yang disediakan merupakan suatu yang berjenjang.

### 3. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 7 Kota Mojokerto yang lokasi sekolahnya berada di Jl. Karyawan 4, Kota Mojokerto. Sekolah ini berada di dalam wilayah perkotaan dengan mayoritas pekerjaan orang tua siswa sebagai buruh pabrik pedagang dengan tingkat ekonomi menengah ke bawah.

Penelitian ini dilakukan pada semester ganjil tahun pelajaran 2016/2017 tepatnya pada bulan September sampai dengan Nopember 2016 atau sekitar kurang lebih 3 bulan.

### 4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan semua individu untuk siapa kenyataan yang diperoleh dari sampel itu digeneralisasikan (Sutrisno Hadi, 1985: 70). Populasi dalam penelitian ini seluruh guru di SMP Negeri 7 Kota Mojokerto. Adapun populasi dalam karya tulis ilmiah (KTI) ini adalah sejumlah 55 orang guru.

Penelitian ini merupakan penelitian sampel, jadi tidak meneliti seluruh obyek yang ada karena populasi dianggap cukup besar. Arikunto (1989: 107) sampel adalah sebagian

atau wakil dari populasi yang diteliti apabila populasi subyeknya kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil semua. Tapi apabila subyeknya besar di atas 100 maka lebih baik diambil 10% hingga 15% atau 20%. Dari pendapat diatas, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu sejumlah 55 orang.

**5. Teknik Analisis Data**

Sebelum melakukan pengolahan data atau analisis statistik, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan yang harus dipenuhi yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas, untuk mengetahui apakah data dari variabel penelitian dalam populasi berdistribusi normal menggunakan rumus Chi - Kuadrat:

$$\chi^2 = \sum \frac{(\int x \int x)}{\int x}$$

Keterangan:  $\chi^2$  = Chi Kuadrat

Fo = Frekuensi yang diperoleh dari sampel

Fb = Frekuensi yang diharapkan dalam sampel sebagai pencerminan dari frekuensi yang diharapkan. Untuk menguji signifikansi nilai chi-kuadrat digunakan taraf signifikan 5% dengan angka kebebasan jumlah interval (k) dikurangi 1 atau k-1. apabila Chi-Kuadrat lebih kecil dari Chi Kuadrat tabel maka data dari variabel tersebut mempunyai distribusi normal dan sebaliknya.

b. Uji Homogenitas, Di samping pengujian terhadap normal tidaknya distribusi data pada sampel, perlu kiranya peneliti melakukan pengujian terhadap kesamaan (homogenitas) beberapa bagian sampel, yakni seragam tidaknya variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama. Dari pernyataan Arikunto tersebut maka dapat disimpulkan bahwa uji homogenitas untuk mengetahui apakah data masing-masing kelompok sampel mempunyai variansi yang sama atau berbeda sehingga dapat ditentukan rumus t-test mana yang akan dipilih untuk pengujian hipotesis. Seperti pada uji statistik lainnya, Uji Homogenitas digunakan sebagai

bahan acuan untuk menentukan keputusan uji statistik. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah:

- a) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama.
- b) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.
- c. Uji Hipotesis, Teknik yang digunakan korelasi product moment untuk menguji ada tidaknya hubungan. Rumus yang digunakan:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{(\sum x^2 \sum y^2)} \text{ setelah } r \text{ (korelasi)}$$

diketahui maka untuk mengkaji signifikan atau tidaknya dikonsultasikan dengan r tabel product moment untuk N dan taraf signifikansi 5%. Jika rhitung > rtabel (5%) Ha diterima dan jika rhitung < rtabel (5%) maka Ha ditolak. Untuk mengetahui hubungan prediktor terhadap kriterium, dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi.

$$r_x(I) = \frac{\sum xy}{\sum y^2}$$

Keterangan:

ry = Koefisien korelasi antara y terhadap x

$\sum xy$  = Jumlah produk antara x dan y

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat kriterium y

Kemudian dibuat tabel ringkasan nilai regresi

Sumber Variasi	Db	Jk	RK
Regeri (Reg)	M	$\sum xy$	
Residu (Res)	N - m - 1	$y^2$	
Total (tot)	N - 1	$\sum y^2$	

Kemudian tentukan harga determinasi (Ry<sup>2</sup>) untuk menghitung F regresinya. Untuk menghitung F regresinya digunakan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{M(1 - R^2)}$$

$F_{reg}$  = harga garis regresi

N = cacah kasus



$m$  = cacah prediktor

$r$  = koefisien

Dengan derajat kebebasan (db) melawan  $N - m - 1$  taraf signifikansi 5%.

**E. Hasil Penelitian**

**1. Model kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala SMP Negeri 7 Kota Mojokerto.**

Hasil dari rekapitulasi data hasil penyebaran angket variabel Model kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala SMP Negeri 7 Kota Mojokerto sebagaimana diketahui pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1 Hasil Dari Rekapitulasi Data Hasil Penyebaran Angket Variabel Model Kepemimpinan yang Diterapkan oleh Kepala SMP Negeri 7 Kota Mojokerto**

No	Pilihan Jawaban	Jumlah Pilihan Dari Keseluruhan Angket Yang Disediakan	Prosentase %
1	Pertama	523	95.09
2	Kedua	27	4.91
3	Ketiga	0	0.00
4	Keempat	0	0.00
5	Kelima	0	0.00
Jumlah		550	100

Dari rekapitulasi data hasil angket pada tabel diatas dapat diketahui distribusi frekwensi hasil angket yang disebarkan kepada 55 responden berikut interpretasinya. Dari hasil angket yang disebarkan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang memberikan respon dengan memilih jawaban pilihan "pertama" pada angket yang disediakan sebesar 95.09 % yang memilih jawaban "kedua" sebesar 4.91 %, pilihan "ketiga" Sebesar 0.00 %, pilihan "Keempat" sebesar 0.00 %, pilihan "kelima" sebesar 0.00 %, Dari tabel tersebut terlihat bahwa lebih banyak responden yang memilih jawaban "pertama" (sangat tepat) yang disediakan pada angket meskipun pilihan tersebut tidak dominan, hal ini menunjukkan bahwa Model kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala SMP Negeri 7 Kota Mojokerto sangat bagus dengan rata-rata skor 95,09%.

**2. Semangat kerja guru**

Hasil dari rekapitulasi data hasil penyebaran angket variabel Semangat kerja

guru di SMP Negeri 7 Kota Mojokerto sebagaimana diketahui pada tabel ini:

**Tabel 2 Hasil Rekapitulasi Data Hasil Penyebaran Angket Variabel Semangat kerja guru di SMP Negeri 7**

No	Pilihan Jawaban	Jumlah Pilihan Dari Keseluruhan Angket Yang Disediakan	Prosentase %
1	Pertama	519	94.36
2	Kedua	15	2.73
3	Ketiga	11	2.00
4	Keempat	5	0.91
5	Kelima	0	0.00
Jumlah		550	100

Dari rekapitulasi data hasil angket pada tabel diatas dapat diketahui distribusi frekwensi hasil angket yang disebarkan kepada 55 responden berikut interpretasinya. Dari hasil angket yang disebarkan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang memberikan respon dengan memilih jawaban pilihan "pertama" pada angket yang disediakan sebesar 94.36 % yang memilih jawaban "kedua" sebesar 2.73 %, pilihan "ketiga" Sebesar 2.00 %, pilihan "Keempat" sebesar 0.91 %, pilihan "kelima" sebesar 0.00 %. Dari tabel tersebut terlihat bahwa lebih banyak responden yang memilih jawaban "pertama" (sangat tepat) yang disediakan pada angket meskipun pilihan tersebut tidak dominan, hal ini menunjukkan bahwa Semangat kerja guru di SMP Negeri 7 Kota Mojokerto sangat tinggi (rata-rata 94,36%).

**3. Hubungan model kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri 7 Kota Mojokerto.**

Menganalisis data penulis menggunakan analisis korelasi regresi. Adapun urutan pengerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Mencari korelasi antara prediktor (X) yaitu kepemimpinan kepala sekolah dengan kreterium (Y) semangat kerja guru.
- b. Test signifikansi
- c. Mencari persamaan garis regresi
- d. Mencari sumbangan relatif dan efektifitas garis regresi

Setelah diketahui penjumlah keseluruhan dari perhitungan tersebut diatas, maka

langkah selanjutnya Adalah memberikan interpretasi terhadap  $r_{xy}$  ( $r$  hitung) atau  $r_o$  (robservasi). dalam interpretasi ini ada dua langkah yang penulis tempuh, yaitu:

- a. Intepretasi product moment dengan angka kasar (sederhana)

Koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0.628 termasuk pada kategori KUAT. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara Antara Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Semangat Kerja Guru di SMP Negeri 7 Kota Mojokerto Tahun Pelajaran 2011/2012. Atau dengan kata lain bahwa antara variabel  $x$  dengan variabel  $y$  terdapat korelasi yang KUAT.

- b. Intepretasi product moment dengan berkonsultasi pada r tabel

(a) Mencari df atau db, dengan rumus :  $Df = N - nr$ . Karena variabel yang akan kita cari korelasinya adalah variabel  $x$  dan variabel  $y$  maka :  $Nr = 2$ . Jadi dengan mudah kita mendapatkan df nya yaitu :  $df = 55 - 2 = 53$

(b) Berkonsultasi pada tabel nilai  $r$  Product moment; Karena dalam tabel  $r$  product moment model pearson tidak ada  $df$  53 untuk 5 % dan 1 %, maka penulis mengambil  $df$  53. Dengan  $df$  sebesar 53 diperoleh " $r$ " product moment pada taraf signifikan 5 % = 0,273 dan pada taraf signifikan 1 % = 0,354 Dengan istilah lain adalah :

-  $r_t$  pada t.s. 5 % = 0,273

-  $r_t$  pada t.s. 1 % = 0,354

Dan telah diketahui bahwa  $r_{xy}$  atau  $r_o$  adalah sebesar 0.628 maka :  $0,273 < 0.628 > 0,354$ . Berdasarkan konsultasi pada tabel  $r$  Product Moment maka Hipotesis nihil ( $H_o$ ) DITOLAK dan hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) DITERIMA.

- c. Mencari Persamaan Garis Regresi

Harga korelasi kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru yang sangat signifikan itu, penulis akan menafsirkan pengaruh / peranan model kepemimpinan kepala sekolah. Dalam menafsirkan ini penlis membuat garis regresi

satu presdiktor adalah:  $Y - aX + K$ . Untuk mengisi persamaan garis regresi itu harga koefisien presiktor yaitu " $a$ " dan harga bilangan konstan " $K$ " harus dicari lebih dulu. Dengan metode skore kasar harga  $a$  dan  $K$  dapat dicari persamaannya yaitu:

$$1) \sum XY = a\sum X^2 + K \sum X$$

$$2) \sum Y = a\sum X + nK$$

Tabel 3 Tabel Persamaan Garis Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.471	10.471		-7.13	.479
	Tipe_Kepem_K S_X	.428	.073	.628	5.874	.000

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja\_Y

Dengan harga  $a = -7.471$  dan  $K = 0.428$  maka metode skore kasar persamaan garis regresinya adalah:

$$Y = a X + K$$

$$Y = - 7.471 X + 0.428 K + \epsilon$$

- d. Uji Determinasi

Untuk mengetahui besaran prosentase relatif kombinasi yang diberikan oleh variabel  $X$  (kerpempimpinan kepala sekolah), dengan variabel  $Y$  (semangat kerja guru) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Tabel Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.628	.394	.381	2.8922	.394	34.51	1	53	.000

a. Predictors: (Constant), Tipe\_Kepem\_KS\_X

b. Dependent Variable: Semangat\_Kerja\_Y

Karena nilai  $R = 0,628$  berada di antara nilai 0,60 - 0,799 maka dapat disimpulkan hubungan antara kerpempimpinan kepala sekolah ( $X$ ) dengan semangat kerja guru ( $Y$ ) dalam kategori kuat. Kemudian untuk melihat seberapa besar kontribusi kerpempimpinan kepala sekolah ( $X$ ) mempengaruhi semangat kerja guru ( $Y$ ), dapat digunakan rumus Koefisien Penentu (KP) atau ada yang menyebutnya koefisien Determinasi yang

dirumuskan  $KP = R2 \times 100\% = 0,628 \times 100\% = 62,8\%$  artinya kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap semangat kerja guru sebesar 62,8% sedangkan sisanya yaitu 37.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

## F. Penutup

### 1. Hasil Penelitian

- a. Model kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala SMP Negeri 7 Kota Mojokerto sangat bagus dengan rata-rata skor 95,09%.
- b. Semangat kerja guru di SMP Negeri 7 Kota Mojokerto sangat tinggi dengan rata-rata 94,36%.
- c. Terdapat hubungan yang kuat antara Antara Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Semangat Kerja Guru di SMP Negeri 7 Kota Mojokerto Tahun Pelajaran 2015/2016 dengan persamaan regresi  $Y = - 7.471 X + 0.428 K + \epsilon$  dan berdasarkan uji determinasi kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap semangat kerja guru sebesar 62,8% sedangkan sisanya yaitu 37.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

### 2. Implikasi Hasil Penelitian

Setelah penelitian ini selesai dan telah terbukti kebenaran hipotesisnya, maka implikasi hasil penelitian ini adalah: untuk menambah semangat kerja dan mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan, maka kepala sekolah harus selalu memberikan tugas perorangan atau tugas kelompok secara terprogram, dipantau pelaksanaannya dan dinilai hasilnya. Tugas perorangan dapat berupa penelitian tindakan kelas terhadap siswa asuhannya dan tugas-tugas perbaikan angka kredit lainnya. Sedangkan tugas kelompok yakni antar guru sebaiknya dilakukan sharing technical bagi KBM secara simultan yang diawasi oleh kepala sekolah masing-masing.

### 3. Saran - saran

Setelah memperhatikan hasil penelitian,

yang ternyata hipotesis alternatif diterima kebenarannya, maka penulis menyampaikan saran yakni membantu keberhasilan guru di dalam melaksanakan tugasnya, disamping melaksanakan tugas secara profesional, maka guru juga dituntut untuk meningkatkan semangat kerja yang optimal terutama dalam kaitannya dengan akreditasi individu masing-masing guru agar planing yang dicanangkan oleh kepala sekolah dapat berjalan dengan lancar.

## G. Daftar Pustaka

- As'ad. 1995. *Psikologi Kepemimpinan*. 2. Yogyakarta: Liberty
- Budiarsi, Sy. 1992. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri*. Tesis, Program Pasca Sarjana. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Emory, Wiliam C. 1980. *Business Research Methods. Revised Edition*. Lilinois Richard D. Irwin Inc. Homewood
- Filippo EB. 1995. *Manajemen Personalia. Terjemahan Ed. 6, cet 8*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gujarati. 1991. *Ekonometrika Dasar. Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko TH. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Ed 2, cet 9*. Yogyakarta: BPFE.
- Howell, WC. Dipboye R. L. & Smith C. S. 1994. *Understanding Inndustrial and Organizational Psychologi*. Florida: Hartcourt Brace International Edition.
- Indriati Diana. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja*. Surabaya: Airlangga.
- Ivancevich JM and Glueck WG. 1989. *Formulation of Personnel Human Resource Management. forth edition*. Boston: BPI Irwin Housewood.
- Jaya, W. K., Swasono, S. E., Baswir, R., & Prijambada, I. D. (2015). *Membangun Kedaulatan Bangsa Berdasarkan Nilai-nilai Pancasila: Pemberdayaan Masyarakat Dalam Kawasan Terluar, Terdepan, dan Tertinggal (3T): Kumpulan makalah call for papers kongres Pancasila VII*. Pusat Studi Pancasila UGM.



