



Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan
http://ejournal.upg45ntt.ac.id/index.php/ciencias/index

Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru

Bahrudi Efendi Damanik

AMIK STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar, bahrudiefendi@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 21 Mei 2019

Direvisi: 28 Juni 2019

Disetujui: 30 Juli 2019

Keywords:

leadership, work climate, work spirit

Abstrak

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja, pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja, dan pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja terhadap semangat kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan pada penelitian berjenis asosiatif yaitu gambaran informasi lengkap tentang hubungan antar variabel satu dengan gejala lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,838 > 1,697$), iklim kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,853 > 1,697$), kepemimpinan dan iklim kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,250 > 3,350$).

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership on work morale, the influence of the work climate on work morale, and the influence of leadership and work climate on work morale in Pematangsiantar 4 Middle School. The method used in this study can be classified in the type of associative research that is a complete description of information about the relationship between variables one with other symptoms. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, classic assumption test, t test, F test and determinant coefficient. The results of the analysis show that leadership partially has a positive and significant effect on morale, $t_{count} > t_{table}$ ($3.838 > 1.697$), the work climate partially has a positive and significant effect on morale, with $t_{count} > t_{table}$ ($1.853 > 1.697$), leadership and the work climate simultaneously has a positive and significant effect on work morale, with the value of $F_{count} > F_{table}$ ($32,250 > 3,350$).

✉ Alamat korespondensi:
Kampus FKIP, Jl. Perintis Kemerdekaan III/40, Kota Kupang
E-mail: fkip.j3p@gmail.com

p-ISSN: 2621-3087
e-ISSN: 2621-5721

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan di Indonesia saat ini sangat memprihatinkan, ini dibuktikan antara lain dengan data UNESCO (tahun 2000) tentang peringkat Indeks Pengembangan Manusia (*Human Development Index*), yaitu

komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, dan penghasilan per-kepala yang menunjukkan, bahwa indeks pengembangan manusia Indonesia makin menurun. Di antara 174 negara di dunia,

Indonesia menempati urutan ke-102 (1996), ke-99 (1997), ke-105 (1998), dan ke-109 (1999).

Menurut survei *Political and Economic Risk Consultant (PERC)*, kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Posisi Indonesia berada di bawah Vietnam. Data yang dilaporkan *The World Economic Forum Swedia* (Tahun 2000), Indonesia memiliki daya saing yang rendah, yaitu hanya menduduki urutan ke-37 dari 57 negara yang disurvei di dunia. Dan masih menurut survei dari lembaga yang sama Indonesia hanya berpredikat sebagai *follower* bukan sebagai pemimpin teknologi dari 53 negara di dunia.

Kualitas pendidikan Indonesia yang rendah itu juga ditunjukkan data Balitbang (tahun 2003) bahwa dari 146.052 SD di Indonesia ternyata hanya delapan sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Primary Years Program (PYP)*. Dari 20.918 SMP di Indonesia ternyata juga hanya delapan Sekolah yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Middle Years Program (MYP)* dan dari 8.036 SMA ternyata hanya tujuh sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Diploma Program (DP)*. Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah masalah efektifitas, efisiensi dan standardisasi pengajaran.

Hal tersebut masih menjadi masalah pendidikan di Indonesia pada umumnya. Adapun permasalahan khusus dalam dunia pendidikan yaitu : (1). Rendahnya sarana fisik; (2). Rendahnya kualitas dan motivasi guru ; (3). Rendahnya kesejahteraan guru; (4). Rendahnya prestasi siswa; (5). Rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan; (6). Rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan dan (7). Mahalnya biaya pendidikan (Hadi, 2000).

Selanjutnya sesuai organisasi dalam melakukan aktivitasnya hendaklah memiliki

seorang pemimpin yang andal sehingga mampu mengantisipasi dalam menentukan masa depan serta dapat mengambil peluang dari perubahan yang ada. Pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang memiliki keunggulan sehingga dapat mengiringi organisasi dan para guru untuk sampai pada tujuan organisasi.

Di dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin tidak menjalankan semua pekerjaannya secara sendiri, tetapi dibantu oleh sejumlah orang untuk melaksanakannya. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak dan kemauan kerja gurunya untuk melakukan suatu pekerjaan dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Berbagai macam tingkah laku dan karakter perlu dimotivasi dan diarahkan agar tercapai tujuan dari organisasi. Di samping itu, sebagai seorang pemimpin, harus dapat memberikan perhatian yang serius terhadap para gurunya, (Fathoni, 2006)

Hal itu perlu dilakukan karena manusia sebagai tenaga kerja mempunyai kelemahan dan kekurangan antara lain penurunan ketahanan fisik bila secara terus-menerus bekerja, emosi yang cenderung lebih tinggi karena lelah dalam bekerja. Manusia bukan juga mesin yang dapat digerakkan begitu saja, melainkan sebagai makhluk hidup yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan dan cara berpikir sendiri. Jadi pemberian motivasi mutlak diperlukan karena hal ini merupakan suatu kebijaksanaan yang dapat digunakan untuk pemimpin dalam kegiatan organisasi guna meningkatkan semangat kerja

Dalam melaksanakan tugas seseorang biasanya di pengaruhi atau tidak dipengaruhi oleh suatu lingkungan dimana mereka berada atau bertugas dan dimana proses itu berlangsung. Lingkungan instansi yang aman dan tertib, optimisme yang tinggi dari seluruh warga instansi, kesehatan dan kegiatan-kegiatan yang terpusat pada prestasi

merupakan iklim yang dapat membangkitkan semangat, gairah bertugas. Iklim instansi yang kondusif merupakan tulang punggung dan faktor pendorong yang dapat memberikan daya tarik tersendiri dalam proses pelaksanaan tugas, sebaliknya iklim kerja yang kurang menyenangkan akan menimbulkan kejenuhan dan rasa bosan, iklim kerja yang kondusif sebagai suasana yang ikut memberikan kontribusi proses pekerjaan.

Meskipun kepuasan kerja staf dipengaruhi oleh banyak aspek, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi manajerial, disiplin kerja, sikap terhadap tugas, prestasi kerja, motivasi kerja, system imbalan, pengaruh iklim kerja juga sangat penting terhadap kepuasan kerja yang menyenangkan dan diperkirakan dapat menimbulkan rasa puas bagi staf-staf dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sarana dan prasarana tidak dapat di lepaskan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan tertentu, dimana diperlukan peralatan baik langsung maupun tidak langsung yang dapat membantu kelancaran tugas-tugas tersebut, (Hasibuan, 2000).

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja, bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja, bagaimana pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja terhadap semangat kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar

Sedangkan yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja, untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja terhadap semangat kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti sari manajemen. Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan dengan lancar dan guru menjadi bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja dan proses manajemen suatu organisasi akan baik jika tipe, gaya, cara, atau style kepemimpinan yang diterapkan pimpinannya baik. Jelasnya baik buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kecakapan dan kewibawaan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan pada bawahannya.

Menurut Potu (2013), kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Hasibuan (2004), Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Damanik (2017), sebagai seorang pemimpin, manajer mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar untuk dapat menggerakkan dan mendorong bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari beberapa pendapat di atas penulis menarik kesimpulan bahwa dalam kepemimpinan terdapat unsur kemampuan mempengaruhi orang lain atau kelompok, kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Iklim Kerja

Ada beberapa istilah yang kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan kata *climate* yang diterjemahkan dengan iklim, seperti *feel*, *armosphaera*, *tone*, *danevirinmen*. Iklim dapat diartikan dengan suasana, kondisi atau pengaruh hal ini sesuai dengan pendapat

Bloom yang dikutip (Hadianto, 2004), bahwa iklim merupakan kondisi, pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, social dan intelektual individu. Koy dan Miskell dalam Winardi (2002) menambahkan bahwa istilah iklim seperti halnya kepribadian manusia, artinya, masing-masing lingkungan mempunyai ciri (kepribadian) yang tidak sama antara universitas yang satu dengan universitas-universitas lain, meskipun universitas itu dibangun dengan fisik dan bentuk atau arsitektur yang sama. Menurut David dan Newston (2005), bahwa iklim adalah konsep system yang mencerminkan gaya hidup suatu organisasi. Apabila gaya hidup itu dapat ditingkatkan, kemungkinan besar tercapai peningkatan prestasi dapat diukur. Pandangan ini dapat mengindikasikan kualitas iklim kemungkinan meningkatnya prestasi kerja. Iklim tidak dapat dilihat, disentuh, tetapi dia ada seperti udara dalam ruangan. Ia mengitari dan memperngaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Burhanuddin (2004) mengemukakan bahwa iklim dapat digolongkan menjadi 6 kondisi yaitu: 1). Iklim terbuka, 2) iklim bebas, 3) iklim terkontrol, 4). Iklim familiar (kekeluargaan), 5). Iklim Partenal, dan 6). Iklim tertutup.

Perguruan Al Jamiyatul Alwashliyah merupakan salah satu organisasi dan struktur yang sederhana didalam organisasi terjadi interaksi antara anggotanya antara lain, Guru, Tenaga Administrasi dan Kepala Sekolah semimbangan anatar dimensi instansi, dime3nsi individu. Kondisi instansi yang diwujudkan berdasarkan seperangkat nilai atau norma, kebiasaan, dan ditopang sarana dan prasarana. Kondsidi tersebut berusaha dipertahankan oleh pimpinan, staf, dalam upaya peningkatan, pertumbuhan dan pengembangan dalam mencapai visi dan misinya. Disamping itu Koy dan Misykel

mengatakan bahwa iklim merupakan kualitas dari lingkungan yang terus menerus dialami oleh staf-staf, mempengaruhi tingkah laku, dan berdasarkan pada persepsi kolektif tingkah laku mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian iklim dan iklim kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara pimpinan dengan staf-staf, atau hubungan antara peserta organisasi yang menjadi anggota instansi ikut mempengaruhi proses kegiatan dan pencapaian tujuan instansi.

Semangat Kerja

Berkenaan dengan semangat kerja sebagai pengajar, menurut (Usman, 2005), mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau untuk kerja, LAN dalam (Sedarmayanti, 2001). Menurut Fattah (2000), prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Dalam meningkatkan kinerja organisasi, pimpinan berperan mempertahankan visi organisasi dan pegawai memupuk interaksi dan kebersamaan yang memicu kreativitas, produktivitas, dan efisiensi sehingga dicapai kondisi organisasi yang ideal. (Damanik, 2017). Kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu (Damanik, 2018). Sedangkan menurut Lasmaya (2016), mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan guru. Berdasarkan uraian di atas dapat di

simpulkan, kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Semangat kerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan keunggulan serta penggunaan waktu. Semangat kerja akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Semangat kerja dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan bekerjasama dengan guru lain.

Semangat kerja sebagai perangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Dalam penelitian ini, semangat kerja dalam proses belajar mengajar adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran. Semangat kerja sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan wewenang guru yang dimiliki. Namun demikian proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana segala semangat kerja tertampung didalamnya.

Hipotesis

Pembuatan hipotesis dalam penelitian ini merupakan bahan pertimbangan dan masukan bagi peneliti untuk mempermudah membuat jawaban sementara serta asumsi-asumsi yang dikembangkan.

Menurut Sugiyono (2004), hipotesis adalah jawaban sementara yang merupakan titik tolak untuk mengadakan penelitian yang harus dibutuhkan kebenarannya dengan jalan penelitian dilapangan. Berdasarkan uraian diatas, maka untuk keperluan penelitian dibuatlah suatu hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar.
2. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar.
3. Kepemimpinan dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar.

METODE PENELITIAN

Dilihat dari permasalahan yang telah digambarkan pada pendahuluan, maka penelitian ini dapat digolongkan pada penelitian berjenis asosiatif yaitu gambaran informasi lengkap tentang hubungan antar variabel satu dengan gejala lain (X_1 berhubungan interaktif dengan dengan X_2 dan Y). Penelitian ini memiliki jenis hubungan yang linier karena pada dasarnya hendak melihat hubungan antara variable bebas yaitu kepemimpinan dan iklim kerja.

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar dengan sasaran penelitian adalah seluruh guru yang mengajar di sekolah di luar Kepala Sekolah dan Guru Honorer, yaitu sebanyak 30 orang Guru.

Pengumpulan data dalam penelitian ini penulis lakukan dengan berbagai cara yaitu: observasi di lapangan dengan melakukan pengamatan langsung ke para guru yang sedang melakukan aktivitasnya sehari-hari,

wawancara yaitu dengan membuat pertanyaan-pertanyaan kecil tentang apa yang diharapkan dan yang tidak diharapkan dalam menunjang semangat kerja yang maksimal yang ingin dicapai.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel *independent* (variabel bebas) terhadap variabel *dependent* (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Dimana :

- Y : Semangat Kerja
- A : Konstanta
- b₁ : Koefesien regresi variabel x₁
- b₂ : Koefesien regresi variabel x₂
- X₁ : Kepemipinan
- X₂ : Iklim Kerja

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif variabel X₁; X₂; dalam menjelaskan variabel Y, uji F bertujuan melihat pengaruh secara simultan variabel X₁; X₂ terhadap variabel Y dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial

masing-masing variabel X₁; X₂ terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

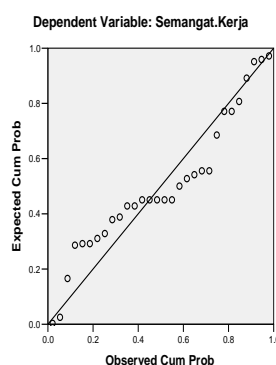
Pengujian normalitas data adalah untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut (Santoso, 2004), dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada out put SPSS pada bagian *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar 1. dibawah ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Normalitas Data

Evaluasi Data dan Uji Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat

lunak komputer Program *SPSS Version 22 for windows* dengan hasil sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat kerja.

Untuk mengetahui secara partial pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja dapat dilihat pada tabel 1. Di bawah ini.

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.628	4.496		.807	.427
Kepemimpinan	.622	.162	.601	3.838	.001
Iklm kerja	.294	.159	.290	1.853	.075

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh nilai thitung sebesar 3.838 dan nilai signifikansi 0,001, sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% (α : 0,05) adalah 1.697. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.838 > 1.697$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi dalam membangkitkan semangat kerja para guru-guru untuk memberikan yang terbaik kepada anak didiknya dalam kegiatan belajar mengajar.

Pengaruh Iklm Kerja Terhadap Semangat kerja.

Untuk mengetahui secara partial pengaruh Iklm kerja terhadap semangat kerja dapat dilihat pada tabel 1 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 1.853 dan nilai signifikansi 0,075, sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% (α : 0,05) adalah 1.697. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.853 > 1.697$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel iklim kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklm Kerja Terhadap Semangat kerja Di SMP Negeri 4 Pematangsiantar

Hasil pengujian hipotesis pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan iklim kerja terhadap semangat kerja dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	359.133	2	179.567	32.250	.000 ^b
Residual	150.333	27	5.568		
Total	509.467	29			

Pada tabel 2 diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 32.250 dan nilai signifikansi 0,001. Diketahui nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 3,350. Oleh karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32.250 > 3,350$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa kepemimpinan dan Iklim kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru di Sekolah

Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar.

Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui dari nilai *R Square* atau pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840(a)	.705	.683	2.35964

Nilai *R Square* pada tabel diatas adalah 0,705, hal ini menunjukkan bahwa 70.50% variabel semangat kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan iklim kerja, sedangkan sisanya sebesar 29.50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

oleh variabel kepemimpinan dan iklim kerja, sedangkan sisanya sebesar 29.50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PENUTUP

Simpulan

1. Variabel kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.838 > 1.697$).
2. Variabel Iklim kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.853 > 1.697$).
3. Variabel kepemimpinan dan Iklim kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32.250 > 3,350$).
4. Nilai *R Square* pada tabel diatas adalah 0,705, hal ini menunjukkan bahwa 70.50% variabel semangat kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar dapat dijelaskan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis bermaksud memberikan saran atau masukan yang mungkin bermanfaat antara lain :

1. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar kiranya terus memperhatikan Iklim kerja yang ada di kantor.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar diharapkan mendukung bagi Guru yang ingin atau sedang melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agus, M. Tulus. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama Jakarta.

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar,
- Ati, Cahayani. (2005). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Budidharmo. (2001). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Damanik, B. E. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun*. Jurnal PBI Murni Sadar.
- Erni, Tisnawati, Sule, & Kurniawan, Saefullah. (2006). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Flippo B. Edwin. (2001). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Alih Bahasa Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2000) *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Cetakan Keempat. Jakarta: CV.Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat. Jakarta: Graha.
- Hersey P., & Ken, Blanchard. (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Irwanto. (2008). *Klasifikasi Motivasi*, diakses dari <http://www.media.com>, pada tanggal 15 Agustus 2011.
- Jean, Alexander, Allen. (2004). *Strategi Membangun Tim Tangguh*. Prestasi Pustaka Jakarta.
- Moekijat. (2001). *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Potu, A. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. Jurnal Riset Ekonomi.
- Purwono, Hadi. (2000). *Tata Personalialia*, Jakarta: Djambatan.
- Randall. S. Schuler dan Susan. E. Jackson. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Jilid 2, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Rivai, Veithzal, (2002), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P., Sondang. (2003). *Filsafat Administrasi, Cetakan Keenam Belas*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, P., Sondang. (2003) *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Stephen, P., Rabbins dan Mary Coulter. (2004) *Manajemen*, Edisi Ketujuh Jilid 1, Jakarta: PT. Indeks.
- Sugiyono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Triton. (2006). *Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: Andi.
- Yulk, Gary. (2005), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Jakarta.